

DR. ARIFUDDIN MUDA HARAHAP, M.HUM.

PENGANTAR
HUKUM
KETENAGAKERJAAN

Editor:
Dr. Budi Sastra Panjaitan, M.Hum.



Pengantar Hukum Ketenagakerjaan

Penulis : Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum.

Editor : Dr. Budi Sastra Panjaitan, M.Hum.

ISBN : 978-623-7743-17-0

Copyright © Februari 2020

Ukuran: 15.5 cm X 23 cm; Hal: xvi + 274

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Pertama kali diterbitkan di Indonesia dalam Bahasa Indonesia oleh **Literasi Nusantara**. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Penata Isi : Ahmad Ariyanto

Desainer Sampul : M. Rosyiful Aqli

Cetakan I, Februari 2020

Diterbitkan pertama kali oleh **Literasi Nusantara**

Perum Paradiso Kav. A1 Junrejo - Batu

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: penerbitlitnus@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 209/JTI/2018

Didistribusikan oleh CV. Literasi Nusantara Abadi

Jl. Sumedang No. 319, Cepokomulyo, Kepanjen, Malang. 65163

Telp : +6282233992061

Email: redaksiliterasinusantara@gmail.com

**BUKU INI
DIHADIAHKAN PENULIS KEPADA**

NAILUL HIMMI PANJAITAN, SE

(Isteri Sekaligus Motivator Penulis)

ALFAROUQ NAULI MUDA HARAHAP

(Anak Penulis/My King)

PENGANTAR PENULIS

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ***Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*** ini. Tidak lupa Shalawat dan salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan petunjuk dari Allah SWT untuk kita semua sebagai ummatnya, beliau telah menyampaikan syari'ah secara sempurna dan satu-satunya karunia paling besar bagi seluruh alam semesta. Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada keluarga, para sahabat, kerabat, dan semua pihak yang telah mendukung serta membantu proses penyelesaian buku ini.

Buku ini disusun penulis dengan dasar fikir bahwa keberadaan pekerja dan pengusaha menjadi faktor yang krusial dalam dunia industri dimanapun, tak terkecuali di Indonesia. Tanpa pekerja, pengusaha tidak bisa menjalankan usahanya dengan baik, di sisi lain, pekerja juga tidak bisa bertindak seenaknya ketika melaksanakan kewajiban di tempat kerja, begitu juga pengusaha tidak bisa begitu saja memperlakukan pekerja layaknya bukan manusia. Karena itu, perlu ada hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha.

Bagi Indonesia, hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha mutlak harus ada dan dilaksanakan karena Indonesia secara sadar telah memilih hukum sebagai landasan bernegara, bukan kekuasaan. Semua hubungan yang menyangkut hak dan kewajiban harus diatur oleh hukum, sehingga pelanggaran atas hak dan kewajiban tersebut kemudian dinilai oleh hukum mana yang benar dan mana yang salah, yang benar harus ditegakkan haknya dan yang salah harus diberikan sanksi agar kemudian tidak ada lagi pihak-pihak yang melakukan kesalahan.

Landasan utama ketenagakerjaan **di Indonesia** tidak lain adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lewat UUD 1945, setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta

penghidupan yang layak. Tidak seorangpun boleh melakukan perbuatan yang tidak layak, pekerja dan pengusaha harus sama-sama melakukan perbuatan yang layak sebagai manusia. Guna mengatur kelayakan antara pekerja dan pengusaha, hukum ketenagakerjaan harus ditegakkan dan dipatuhi oleh semua pihak, termasuk dalam hal ini adalah negara.

Hukum ketenagakerjaan diatur melalui UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya meliputi hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan tertentu antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan tersebut pada akhirnya akan melahirkan tindakan tidak sehat antara pekerja dengan pengusaha, sedapat mungkin tindakan tidak sehat tersebut dihindari agar hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tetap harmonis. Ketidakharmonisan justru dapat merugikan ke dua belah pihak, ujung-ujungnya harus ada penyelesaian secara baik dan benar berdasarkan hukum yang berlaku.

Atas dasar pertimbangan tersebut di atas, disusunlah buku ini agar kemudian dapat dijadikan sebagai sumber ilmu dalam rangka memberikan pemahaman kepada semua pihak terkait dengan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Buku ini memang teramat sederhana, namun kesederhanaan tersebut justru bukan menjadi penghalang untuk menjadikannya sebagai sebuah pedang tajam yang dapat melukai ketidaktauan dalam hukum ketenagakerjaan sehingga menjadi tahu.

Sebagai seorang manusia yang memiliki keterbatasan, buku ini tentunya tidak akan menjadi utuh seperti yang ada dihadapan pembaca tanpa ada bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih menjadi

momentum yang teramat berharga sebagai ungkapan rasa sukur kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian buku ini.

Medan, Februari 2020
Penulis

ARIFUDDIN MUDA HARAHAHAP

PENGANTAR EDITOR

Buku ***“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”*** yang ditulis oleh penulis ini merupakan buku yang sangat dibutuhkan oleh kalangan masyarakat, mahasiswa maupun penggiat ketenagakerjaan. Di Indonesia serba serbi ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini kemudian menjadi payung hukum hubungan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan. Bahkan undang-undang ini tidak hanya mengatur sebatas kegiatan pada masa kerja saja, tetapi lebih dari itu mengatur hubungan sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum. Pengertian tersebut menghantarkan bahwa hasil dari tenaga kerja tersebut bukan hanya untuk dinikmati oleh pekerja, secara luas dinikmati oleh masyarakat secara umum. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja begitu teramat mulia dalam kehidupan masyarakat, hasil dari tenaga kerja dinikmati oleh banyak orang.

Tidak heran kalau kemudian tenaga kerja adalah penghasil barang/jasa terbesar dari suatu negara, yang pada akhirnya menghasilkan pun-di-pundi keuangan bagi negara. Namun sejatinya sebagai “pahlawan” bagi negara dan masyarakat justru terkadang tidak berimbang secara lahiriah dan batin kepada tenaga kerja. Perlindungan dan pemanfaatan secara positif kepada tenaga kerja tidak sebanding dengan hasil nyata yang diterimanya. Pengagungan dan perlindungan tenaga kerja ibarat langit dan tanah, sepanjang sistem hanya sebatas “mendewakan” pengusaha maka sampai kapanpun keberadaan tenaga kerja tetap akan menjadi pihak “terlemahkan”, seperti pepatah “tidaklah berdaya timun berhadapan dengan durian”.

Selain itu, serbuan tenaga kerja asing juga menjadi ancaman bagi keberadaan tenaga kerja Indonesia, jika hal ini tidak diantisipasi maka dengan sendirinya keberadaan tenaga kerja Indonesia justru hanya akan menjadi penonton di tanah kelahirannya. Berbagai ide kreatif terselubung masuknya tenaga kerja asing hampir senantiasa diberitakan, baik melalui investasi maupun kerjasama operasional.

Teknologi digital satu sisi melahirkan dampak positif, namun di sisi lain justru dapat berakibat melemahkan tenaga kerja. Dengan digitalisasi, beberapa sektor yang dapat ditangani langsung oleh tenaga kerja pasti akan mengalami peredupan. Otomatisasi digital justru akan terus berlanjut terhadap efisiensi atau pengurangan tenaga kerja sehingga berdampak pada jumlah pengangguran yang akan semakin membludak.

Lain halnya dengan tenaga kerja yang kurang terampil, yang semata-mata misalnya hanya mengandalkan otot dan tenaga, menjadi ancaman tersendiri bagi ruang dan gerak tenaga kerja Indonesia. Tidak sedikit tenaga kerja Indonesia yang masuk kelas tersebut, ahirnya berdampak pada kesenjangan pendapatan, yang proletar tetap akan menjadi proletar.

Tampaknya Indonesia akan masuk dalam ranah “darurat ketenagakerjaan”. Darurat ketenagakerjaan bukanlah dimaksudkan Indonesia kekuarangan dalam bidang tenaga kerja, tetapi darurat disini dimaknai sebagai banyaknya gangguan terhadap tenaga kerja itu sendiri, baik gangguan dari internal maupun gangguan dari eksternal, yang pada ahirnya justru merugikan dan melemahkan tenaga kerja Indonesia dan bahkan pada ahirnya dapat melemahkan persatuan dan kesatuan Indonesia.

Solusi dan pencerdasan kepada semua pihak mutlak dilakukan dalam rangka membangun ketenagakerjaan Indonesia yang paripurna. Buku yang sedang berada dihadapan pembaca ini merupakan salah satu “penghantar” solusi dan pencerdasan. Di dalam buku ini kemudian akan diurai perihal ketenagakerjaan, dimulai dari pengertian hukum secara umum, unsur dan disiplin hukum, makna kaidah hukum, norma hukum dan fungsi dan tujuan hukum, semuanya tergambar secara jelas melalui Bab I Pendahuluan.

Pada Bab II, penulis secara khusus mengantarkan keberadaan hukum ketenagakerjaan, melalui hukum ketenagakerjaan diatur hubungan hukum dengan ketenagakerjaan, tentunya dasar berpijak tetap kepada undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Oleh karena itu,

pembahasan pada bab ini dimulai dari: pengertian hukum ketenagakerjaan, kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia, asas, tujuan, dan sifat hukum ketenagakerjaan, hakikat hukum ketenagakerjaan, subjek dan objek hukum ketenagakerjaan, sejarah hukum ketenagakerjaan dan diakhiri dengan lingkup dan pengaturan operasional hukum ketenagakerjaan.

Tak kalah menariknya adalah mengenai pihak-pihak yang terkait dalam hukum kerja, seperti pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pemberi kerja/pengusaha, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit dan tripartit, dewan pengupahan, dan pemerintah. Semuanya tak lepas dari pembahasan penulis, sehingga kemudian buku ini menjadi teramat penting dalam upaya menghantarkan pembacanya menjadi cerdas dalam memahami ketenagakerjaan.

Penulis sudah sangat sering mendedikasikan ilmu dan pengetahuannya dalam bidang ketenagakerjaan pada banyak kesempatan, hal tersebut beliau lakukan semata-mata hanyalah untuk berbagi ilmu dan mewakafkan sebagian hidupnya untuk pengembangan ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu wakaf keilmuannya adalah mengenai Penempatan Tenaga Kerja, termasuk didalamnya asas penempatan tenaga kerja, ruang lingkup penempatan tenaga kerja dan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Hubungan kerja, perjanjian kerja, pengelompokan perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*), hubungan industrial dan perjanjian kerja bersama penulis urai dalam hubungan kerja dan hubungan industrial di dalam buku ini.

Yang tidak kalah menariknya dalam buku ini adalah mengenai Perlindungan Tenaga Kerja, penulis secara sederhana mengurainya dengan beberapa sub tema, yang meliputi: prinsip perlindungan tenaga kerja, jenis dan objek perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, perlindungan upah dan badan penyelenggara jaminan sosial.

Banyak hal yang terkait dengan ketenagakerjaan, salah satunya adalah mengenai perselisihan ketenagakerjaan, dalam banyak kesempatan perselisihan ketenagakerjaan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, akibatnya kemudian keadilan menjadi barang yang teramat langka dalam hubungan ketenagakerjaan. Oleh

penulis, Perselisihan Hubungan Industrial akan diurai dalam: riwayat penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengertian perselisihan hubungan industrial, jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja (*strike*) dan penutupan perusahaan (*lock out*).

Bagaimana pemutusan hubungan kerja dan penetapan hak-hak pekerja/buruh menurut undang-undang ketenagakerjaan selanjutnya dibahas dengan mengambil beberapa tema yang meliputi: pengertian pemutusan hubungan kerja, jenis pemutusan hubungan kerja, prosedur pemutusan hubungan kerja dan penetapan hak pemutusan hubungan kerja.

Buku ini memang sengaja dirancang supaya pembacanya tidak sulit untuk mendapatkan ilmu, berbeda dengan buku sejenis lainnya, terbatas membahas ketenagakerjaan, buku ini justru tidak demikian. Satu buku komplit membahas ketenagakerjaan, termasuk didalamnya membahas Tenaga Kerja Asing yang meliputi: pengertian tenaga kerja asing, kewajiban pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing, rencana penggunaan tenaga kerja asing, izin mempekerjakan tenaga kerja asing dan pengaturan pengawasan tenaga kerja asing.

Sepertinya kurang lengkap jika kemudian buku ini tidak membahas mengenai Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, oleh karena itu, guna membulatkan buku ini agar lengkap sebagai sebuah kompilasi ketenagakerjaan, penulis sengaja menempatkannya pada bagian akhir, yang didalamnya akan dibahas tentang: arti penting penegakan hukum ketenagakerjaan, aspek hukum perdata, aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana.

Sebagai sebuah buku yang lengkap dalam membahas ketenagakerjaan, sudah selayaknya kemudian buku ini dijadikan sebagai sebuah referensi utama dalam menemukan solusi dan pencerdasan untuk membangun ketenagakerjaan Indonesia yang lebih baik lagi.

Medan, Februari 2020

Editor

Dr. Budi Sastra Panjaitan, S.H., M.Hum.

DAFTAR ISI

Persembahan	iii
Kata Pengantar Penulis	v
Kata Pengantar Editor	ix
Daftar Isi	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Pengertian Hukum	1
B. Unsur-unsur Hukum dan Disiplin Hukum	3
C. Makna Kaidah Hukum	6
D. Norma Hukum	11
E. Fungsi dan Tujuan Hukum	12
BAB II KEBERADAAN HUKUM KETENAGAKERJAAN	15
A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	15
B. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Hukum Indonesia	17
C. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan	18
D. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan	20
E. Subjek dan Objek Hukum Ketenagakerjaan	20
F. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan	21
G. Lingkup dan Pengaturan Operasional Hukum Ketenagakerjaan	30
BAB III PIHAK-PIHAK YANG TERKAIT DALAM HUKUM KERJA	33
A. Pekerja/Buruh	33
B. Serikat Pekerja/Serikat Buruh	34
C. Pemberi Kerja/Pengusaha	39
D. Organisasi Pengusaha	40
E. Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit	41

F. Dewan Pengupahan	42
G. Pemerintah	43
BAB IV PENEMPATAN TENAGA KERJA	49
A. Asas Penempatan Tenaga Kerja	49
B. Ruang Lingkup Penempatan Tenaga Kerja	51
C. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	57
BAB V HUBUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	63
A. Hubungan Kerja	63
B. Perjanjian Kerja	66
C. Pengelompokan Perjanjian Kerja	71
D. Berakhirnya Perjanjian Kerja	75
E. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	75
F. Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)	80
G. Hubungan Industrial	85
H. Perjanjian Kerja Bersama	94
BAB VI PERLINDUNGAN TENAGA KERJA	97
A. Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja	97
B. Jenis dan Objek Perlindungan Tenaga Kerja	98
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	111
D. Pengawasan Ketenagakerjaan	112
E. Perlindungan Upah	115
F. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	122
BAB VII PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	135
A. Riwayat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	136
B. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	143
C. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	144
D. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	145
E. Mogok Kerja (<i>Strike</i>) dan Penutupan Perusahaan (<i>Lock Out</i>)	153

BAB VIII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	159
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	159
B. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	160
C. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	168
D. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja	172
BAB IX TENAGA KERJA ASING	173
A. Pengertian Tenaga Kerja Asing	173
B. Kewajiban Pemberi Kerja Yang Mempekerjakan TKA	176
C. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing	177
D. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing	179
E. Pengaturan Pengawasan Tenaga Kerja Asing	181
BAB X PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN	185
A. Arti Penting Penegakan Hukum Ketenagakerjaan	185
B. Aspek Hukum Perdata	188
C. Aspek Hukum Administrasi	192
D. Aspek Hukum Pidana	193
DAFTAR PUSTAKA	197
LAMPIRAN	199
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	201



BAB I

KONSEP DASAR HUKUM

A. PENGERTIAN HUKUM

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu cabang pembahasan dari pembahasan hukum. Oleh sebab itu penting mengetahui makna dari hukum itu sendiri sebelum membahas tentang hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh agar dapat memahami lingkup pembahasan mengenai hukum. Hukum lebih dikenal hanya seputaran kalangan penegak hukum layaknya polisi, hakim, jaksa dan pengacara dimana mereka lebih sering mengetahui mengenai undang-undang maupun tata aturan lain mengenai hukum yang dibuat di lingkungan tersebut. Pembahasan yang berhubungan dengan hukum termasuk hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan memiliki peranan penting.

Tenaga kerja terutama buruh sering menjadi perhatian publik mengenai nasib perekonomian mereka di masa ekonomi tidak stabil seperti saat ini. Masalah yang sering diangkat ialah saat para tenaga kerja menuntut upah yang layak bagi mereka dan namun di lain hal pengusaha justru menghadapi kondisi bisnis yang kurang baik yang berasal dari banyak faktor seperti adanya kenaikan biaya produksi dan sebagainya. Kondisi yang seperti itu yang menjadi faktor penting munculnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tujuannya menyeimbangkan perlakuan yuridis baik bagi pengusaha maupun tenaga kerja sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dan keadilan yang rasional.

Menurut beberapa pakar hukum¹, definisi dari hukum dapat dijelaskan melalui penjelasan bagaimana konsep hukum tersebut seperti:

1. Aristoteles mengatakan: *"Particular law is that which each community lays down and applies to its own members. Universal law is the law of nature"* (Hukum adalah bijak mendasar untuk kehidupan anggota masyarakat hukum alam merupakan hukum universal).
2. Grotius mengatakan: *"Law is a rule of moral action obliging to that which is right"* (Hukum adalah sebuah aturan tindakan moral yang membawa kepada kebenaran).
3. Phillip S. James mengatakan: *"Law is body of rule for the guidance of human conduct which are imposed upon, and enforced among the members of a given state"* (Hukum adalah tubuh bagi aturan agar menjadi petunjuk bagi perilaku manusia yang bersifat memaksa juga dipaksakan untuk pengelolaan negara).
4. Immanuel Kant mengatakan bahwa hukum merupakan keseluruhan syarat berkehendak bebas dari orang yang satu untuk dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain dengan mengikuti peraturan tentang kemerdekaan berkehendak.
5. Utrecht mengatakan bahwa hukum merupakan himpunan peraturan-peraturan (perintah-perintah dan larangan-larangan) yang mengurus tata tertib kehidupan masyarakat yang harus ditaati oleh masyarakat hukum merupakan himpunan petunjuk hidup perintah dan larangan yang mengatur tata tertib dalam masyarakat yang seharusnya ditaati oleh seluruh anggota masyarakat oleh karena itu pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah penguasa itu.
6. Mr. E.M. Meyes mengatakan bahwa hukum adalah Semua peraturan yang mengandung pertimbangan kesusilaan ditujukan pada tingkah laku manusia dalam masyarakat dan menjadi pedoman bagi penguasa penguasa negara dalam melakukan tugasnya.
7. Leon Duquit mengatakan bahwa hukum adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat aturan yang daya penggunaannya pada saat tertentu di Indah kan oleh masyarakat sebagai jaminan dari kepentingan bersama dan jika dilanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu.
8. Abdul Wahab Khalaf mengatakan bahwa hukum itu tuntunan

1 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 15-17.

Allah yang berkaitan dengan perbuatan orang dewasa yang menyangkut perintah, larangan, dan kebolehan untuk mengerjakan atau meninggalkannya.

9. Mochtar Kusumaatmadja mengatakan bahwa hukum merupakan perangkat kaidah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat tetapi mencakup lembaga institusi dan proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum dalam kenyataan.
10. R. Soeroso mengatakan bahwa hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.

Dari berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum adalah peraturan, ketentuan, dan ketetapan yang disepakati oleh masyarakat dan penegak hukum serta harus dilaksanakan dengan baik. Selain itu hukum akan memiliki sanksi tertentu yang diterapkan apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pihak-pihak yang telah menyepakatinya.

Menurut Utrecht yang dikutip Joni Bambang, ada berbagai alasan untuk menaati hukum,² yaitu sebagai berikut:

1. Orang yang merasakan peraturan sebagai hukum dan merasa berkepentingan pada berlakunya peraturan tersebut.
2. Masyarakat menghendaknya. pada realitas kehidupan masyarakat baru dirasakan pentingnya hukum ketika telah dialaminya suatu sanksi hukum oleh pelanggar hukum.
3. Adanya paksaan (sanksi) sosial orang merasakan malu atau khawatir dituduh sebagai orang yang asosial apabila orang melanggar kaidah sosial atau hukum.

B. UNSUR-UNSUR HUKUM DAN DISIPLIN HUKUM

1. Unsur Hukum

Unsur-unsur utama yang ada dalam hukum³ adalah meliputi :

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat;
- b. Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;

2 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 18.

3 *Ibid.*

- c. Peraturan itu bersifat memaksa; dan
- d. Sanksi yang tegas terhadap pelanggaran.

Ciri utama hukum ialah mengandung perintah dan/atau larangan yang harus dipatuhi setiap orang, sedangkan sifatnya mengatur dan memaksa.

Unsur lain dalam hukum juga terdiri dari 2 jenis lain yakni unsur *iriil* dan *riil*. Unsur *iriil* merupakan unsur yang ada pada bidang abstrak atau sesuatu yang tidak terlihat secara langsung oleh panca indra namun hanya dapat dirasakan saja. Unsur ini terdapat dalam diri manusia. Unsur-unsur yang tercakup dalam unsur *iriil* dalam hukum⁴, yaitu:

- a. Unsur Cipta. Unsur ini perlu diasah dan berlandaskan oleh logika kognitif. Unsur Ini menghasilkan ilmu tentang pengertian (*begrippen*);
- b. Unsur Karsa. Unsur ini juga perlu diasah karena unsur yang dilandasi oleh etika dan orientasinya merupakan aspek konatif;
- c. Unsur rasa. Unsur yang harus dikembangkan dengan landasan estetika yang beraspek efektif dalam perspektif aksiologi yang melahirkan asas-asas (*beginselen*).

Tujuan dari ketaatan pada hukum bukan disebabkan karena adanya sanksi hukum dan sifat hukum yang memaksa akan tetapi tujuan hukum adalah karena adanya harapan terciptanya kedamaian, keamanan serta keadilan di lingkungan masyarakat. Rasa damai, aman, dan adil merupakan harapan dari setiap individu yang sudah selayaknya didapatkan dengan atau tanpa adanya hukum.

2. Disiplin Hukum

Hukum yang telah dikaji dan dibahas lebih lanjut melalui teknik dan metode yang lebih sederhana (tradisional) dari pandangan dan pendekatan yang bervariasi akan membentuk disiplin ilmiah yang objeknya adalah hukum. Istilah yang disematkan pada keseluruhan disiplin tersebut ialah disiplin ilmiah tentang hukum (*sciences concerned with law*), atau ilmu-ilmu hukum, atau pengembangan hukum teoritis (*theoretische rechtbeoefening*)⁵. Istilah-istilah tersebut menunjukkan pada kegiatan akal budi untuk secara ilmiah (rasional-sistematis-methodis, dan kontinuitas) dalam rangka memperoleh

4 *Ibid.*, h. 19.

5 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 21.

pengetahuan hukum dan penguasaan intelektual mengenai hukum. Disiplin ilmiah tentang hukum dikelompokkan dalam 2 bentuk, yaitu: disiplin hukum dan disiplin non hukum atau disiplin ilmu-ilmu lain yang menjadi objek telaahnya adalah hukum.

Disiplin hukum yang membahas hukum sebagai objeknya dengan menggunakan pendekatan internal mengeksplor hukum dari ilmu hukum itu sendiri atau dengan kata lain bertolak dari titik partisipan. Kelompok yang menjadi disiplin hukum ini dapat dibagi dalam 3 kelompok, yaitu:

- a. Ilmu hukum;
- b. Filsafat hukum; dan
- c. Teori hukum.

Sedangkan disiplin non hukum menggunakan pendekatan eksternal. Dilakukan dengan mengkaji hukum dari luar hukum. Hal yang dikaji dengan pendekatan eksternal ini meliputi sejarah hukum, sosiologi hukum, antropologi hukum, dan psikologi hukum. Selain itu, saat ini terdapat perkembangan pembahasan dalam hal perbandingan hukum dan logika hukum.

Hukum merupakan bagian objek pendidikan dan objek ilmu sehingga sangat berkaitan dengan kehidupan manusia. Norma hukum dari segala sudut pandang merupakan permasalahan yang masih berkaitan dengan hukum. Dalam memahami pembahasan hukum maka umumnya pendekatan-pendekatan yang digunakan ialah pendekatan secara normatif, empiris, normatif empiris, pendekatan historis, antropologis, dan sosiologis.

1. Pendekatan normatif, merupakan pendekatan yang bertujuan agar dapat melihat suatu permasalahan dari sifat-sifat normatif. Sebagai contoh pendekatan ini dapat merujuk pada asas-asas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi atau penyesuaian hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.
2. Pendekatan empiris, merupakan pendekatan yang bertujuan agar dapat melihat permasalahan melalui sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan hidup pada masyarakat. Hukum itu merupakan masyarakat dan segala yang ditaati oleh masyarakat itu sendiri.
3. Pendekatan normatif empiris, menggabungkan dua pendekatan, yaitu mempelajari pasal-pasal perundangan, pendapat para

ahli, lalu menguraikannya, menggunakan bahan-bahan yang sifatnya normatif untuk mengolah dan menganalisis data data yang diperoleh dari lapangan.

Disiplin hukum pada mulanya terdiri atas ilmu hukum dan filsafat hukum yang tiap disiplin ilmu memiliki ruang lingkup tersendiri.⁶ Selain itu Ilmu hukum dibagi menjadi dua bagian, yaitu ilmu dogmatis Hukum dan Ilmu kenyataan hukum. Ilmu dogmatis hukum terbagi dua, yaitu ilmu kaidah hukum dan ilmu mengenai pengertian pokok ilmu hukum. Keduanya memiliki kecenderungan yang khas, yaitu membatasi diri pada kaidah-kaidah hukum. Adapun ilmu tentang kenyataan hukum biasanya menelaah hukum sebagai kenyataan atau yang biasa disebut hukum yang hidup (*living law*).

C. MAKNA KAIDAH HUKUM

Kaidah hukum merupakan peraturan yang dibentuk secara legal oleh penguasa di suatu masyarakat dan sifatnya mengikat, sehingga diterapkan secara paksa oleh penegak hukum di wilayah tersebut. Kaidah hukum tidak mempermasalahkan sikap dari pribadi seseorang dalam keadaan baik maupun buruk. Hal yang menjadi persoalan dalam kaidah hukum ialah perbuatan yang dilakukan oleh masyarakat atau individu. Kaidah hukum memandang dari jelasnya perbuatan atau *fahkum biẓhawahir*. Sebagai contoh ialah saat terjadinya akad jual beli. Sahnya praktik jual beli jika terdapat kerelaan di dalamnya namun saling merelakan adalah perbuatan yang dilakukan oleh hati dan itu abstrak. Oleh karena itu maka ditetapkanlah aturan secara jelas dan dapat dilihat oleh panca indera dengan dimunculkannya persyaratannya bahwa jual beli sah apabila penjual dan pembeli telah dewasa, berakal sehat, dan atas kemauannya sendiri, barang yang diperjualbelikan milik penjual, barangnya halal, dan dapat diserahkan.

Kaidah hukum dapat mempengaruhi secara langsung terjadinya perubahan sosial karena tujuan adanya kaidah hukum ialah mengubah sikap dan perilaku warga masyarakat menuju lebih baik. Kaidah hukum sekunder yang berisikan larangan atau suruhan atau kebolehan sebagai subjek hukum merupakan kaidah hukum primer bagi penegak hukum

6 Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum* (Bandung: Citra Aditya, 1993), h. 8.

untuk melakukan tindakan terhadap pelanggar-pelanggarnya.⁷ Kaidah hukum sekunder hanya merupakan gejala lanjutan dari kaidah hukum primer. Proses yang berlaku pada hukum ialah dengan cara membentuk struktur pilihan melalui aturan serta sarana untuk mengusahakan konformitas (yang antara lain berwujud sanksi). Proses yang terjadi adalah seperti hal berikut ini:

1. Penetapan kaidah-kaidah hukum yang wajib ditaati oleh pemegang peranan.
2. Merumuskan tugas dari para penegak hukum saat melakukan tindakan positif ataupun negatif yang sesuai dengan adanya kepatuhan atau pelanggaran pada kaidah hukum. Para pemegang peranan akan menentukan pilihannya dengan anggapan ataupun nilai yang dituju terhadap realitas yang menyediakan berbagai kemungkinan dan memilih beserta dengan segala konsekuensinya.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada pilihan adalah perilaku yang diinginkan dari pihak lain. Harapan akan adanya peranan tertentu dirumuskan oleh kaidah-kaidah, yang salah satunya adalah kaidah hukum.

Kaidah hukum memiliki cara kerja untuk melakukan suatu tujuan untuk kehidupan sosial. Cara kerja dari kaidah hukum dalam mewujudkan tujuannya ialah dengan melakukan beberapa cara seperti:

1. Adanya memberikan sejumlah imbalan dan sanksi psikologis bagi pihak yang mematuhi ataupun melakukan pelanggaran pada kaidah-kaidah hukum;
2. Merumuskan tugas-tugas penegak hukum dalam bertindak atas nama kaidah hukum agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai;
3. Adanya usaha dalam mengubah perilaku pihak ketiga yang terindikasi mampu untuk mempengaruhi untuk mengubah perilaku pihak ketiga sehingga mempengaruhi interaksi sosial;
4. Adanya usaha untuk mengubah persepsi, sikap dan bila pihak yang punya peranan;

Kaidah hukum memiliki sifat khusus bagi dirinya. Bila dilihat dari sifatnya maka kaidah hukum terbagi 2, yaitu:

1. Hukum yang imperatif. Artinya kaidah hukum harus bersifat apriori sehingga harus ditaati, mengikat, serta memaksa. Tidak ada

⁷ Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, Terj. Raisul Muttaqin, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara* (Bandung: Nusa Media, 2011), h. 58.

- pengecualian bagi siapapun di mata hukum (*equality before the law*).
2. Hukum yang fakultatif, yakni hukum tidak secara apriori mengikat. Kaidah ini lebih bersifat melengkapi. Sebagai contoh, setiap warga negara berhak untuk berpendapat. Sehingga bila seseorang berada dalam suatu forum maka ia berhak mengeluarkan pendapat dan juga berhak diam.

Menurut bentuknya, kaidah hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kaidah hukum yang tidak tertulis yang biasanya tumbuh dalam masyarakat dan bergerak sesuai dengan perkembangan masyarakat;
2. Kaidah hukum yang tertulis, biasanya dituangkan dalam bentuk kaidah hukum yang tertulis biasanya dituangkan dalam bentuk tulisan dan undang-undang dan sebagainya. Kelebihan kaidah hukum yang tertulis adalah adanya kepastian hukum, mudah diketahui dan penyederhanaan hukum serta kesatuan hukum.

Teori keberlakuan kaidah hukum, yaitu sebagai berikut:

1. Kaidah hukum berlaku secara yuridis, apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya⁸, atau berbentuk menurut cara yang telah ditetapkan, atau apabila menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dan akibat. Secara filosofis, berlakunya kaidah hukum dipandang sesuai dengan cita-cita masyarakat.
2. Kaidah hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif, artinya dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa walaupun tidak diterima oleh warga masyarakat (teori kekuasaan), atau kaidah tersebut berlaku karena diterima dan diakui oleh masyarakat (teori pengakuan). Berlakunya kaidah hukum secara sosiologis menurut teori pengakuan adalah apabila kaidah hukum tersebut diterima dan diakui masyarakat. Adapun menurut teori paksaan, kaidah hukum berlaku apabila dipaksakan oleh penguasa.
3. Kaidah hukum tersebut berlaku secara filosofis, artinya sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.
4. Kaidah hukum sebaliknya mengandung tiga aspek yaitu, berlaku secara yuridis yang merupakan hukum mati; jika berlaku secara sosiologis karena dipaksakan, kaidah hukum tersebut tidak lebih

8 *Ibid.*

dari sekedar alat pemaksa; dan apabila hanya memenuhi syarat filosofis, kaidah hukum tersebut tidak lebih dari kaidah hukum yang dicita-citakan.

Kaidah secara yuridis dapat berlaku jika kaidah hukum terbentuk telah mengikuti tata cara atau prosedur yang berlaku. Di sisi lain, Logemann sebagaimana yang dikutip Joni Bambang justru menyatakan bila hal tersebut memiliki hubungan kausalitas dimana terdapat kondisi dan konsekuensi di dalamnya⁹.

Pada dasarnya kaidah hukum erat dengan hukum esensial, yakni sifatnya yang merefleksi dan tidak dapat dipaksa. Hal ini karena secara dasar hukum tetap dapat dilanggar meski dengan beberapa konsekuensi yang mengikutinya. Hukum akan bersifat memaksa bila adanya timbul kesadaran dari masyarakat atau individu tersebut yang memaksa dirinya untuk mematuhi hukum yang berlaku di lingkungannya. Sehingga hukum yang baik dapat dilihat dari keinginan masyarakatnya yang sadar akan hukum untuk ditaati.

Masyarakat akan membuat tata hukum sendiri untuk dapat dilaksanakan. Hukum ditaati karena masyarakat menganggap hal tersebut akan melindungi kepentingan baginya dan juga memenuhi harapan ketenteraman.¹⁰ Hukum yang berlaku itu sering dinamakan dengan norma. Norma sosial merupakan alat yang digunakan sebagai suatu yang dapat menertibkan kehidupan bermasyarakat, menuntun dan mengarahkan tingkah laku manusia dalam berinteraksi dengan orang lain¹¹. Norma sosial dapat berasal dari sistem budaya yang dianut oleh masyarakat yaitu pedoman bagi seseorang berupa perintah untuk bersikap dan ber tingkah laku sesuai yang dianggap baik oleh masyarakat dan larangan agar tidak berbuat sesuatu yang buruk di pandangan masyarakat.

Ciri-ciri kaidah hukum yang membedakan dengan kaidah lainnya¹² adalah:

1. Hukum bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan;
2. Hukum mengatur perbuatan manusia yang bersifat lahiriyah;
3. Hukum dijalankan oleh badan-badan yang diakui oleh masyarakat;
4. Hukum mempunyai berbagai jenis sanksi yang tegas dan bertingkat;

9 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 27.

10 *Ibid.*

11 Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya, 1982), h. 66.

12 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 30.

5. Hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian (ketertiban dan ketentraman).

Meskipun dalam kehidupan masyarakat sudah ada kaidah yang mengatur tingkah laku manusia, kaidah hukum masih diperlukan karena alasan berikut:

1. Masih banyak kepentingan lain dari manusia dalam pergaulan hidup yang memerlukan perlindungan karena belum mendapat perlindungan yang sepenuhnya dari kaidah agama, kesusilaan kaidah sopan, santun kebiasaan ataupun adat.
2. Kepentingan manusia yang telah mendapat perlindungan dari kaidah-kaidah tersebut, belum cukup terlindungi karena apabila terjadi pelanggaran terhadap kaidah tersebut, akibat atau ancaman yang dipantang belum cukup kuat.

Ada berbagai macam kaidah¹³, antara lain:

1. Tata kaidah aspek hidup pribadi
 - a. Kaidah kepercayaan
 - b. Kaidah kesusilaan
3. Tata kaidah aspek hidup antar pribadi:
 - a. Kaidah sopan santun
 - b. Kaidah hukum
3. Kaidah hukum abstrak dan kaidah hukum konkret (individual)
4. Kaidah yang memuat perintah, larangan, dan kebolehan yang bersifat imperatif dan fakultatif.

Penyimpangan terhadap kaidah hukum dapat berupa:

1. Pengecualian; yaitu penyimpangan dari kaidah hukum dengan adanya dasar yang sah;
2. Pembenaan (*rechtsvaardigingsgrond*). Contoh: *Noodtoertand*, misalnya dua orang terapung di laut dengan sebilah papan. *Wettelijkvoorschrift* (menjalankan perintah UU, misalnya algojo melaksanakan hukuman mati);
3. Penyelewengan/delik, yaitu penyimpangan dengan tanpa adanya dasar yang sah.

13 Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1993), h. 10-12.

D. NORMA HUKUM

Kata “norma” dalam Kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai aturan atau ketentuan yang mengikat semua atau sebagian warga masyarakat; aturan yang baku, ukuran untuk menentukan sesuatu.¹⁴ Beberapa ahli hukum menganggap kata “norma” sinonim dengan kata “kaidah”. kata “kaidah” dalam kamus berarti perumusan asas-asas yang menjadi hukum; aturan tertentu; patokan; dalil.¹⁵ Ditinjau dari segi etimologi, kata “norma” berasal dari bahasa Latin. sedangkan kata “kaidah” berasal dari bahasa Arab. Norma berasal dari kata *nomos* yang berarti nilai dan kemudian dipersempit maknanya menjadi norma hukum. Sedangkan kaidah dalam bahasa Arab berasal dari kata *qo'idah* yang berarti ukuran atau nilai pengukur.¹⁶

Norma hukum dibuat sebagai peraturan atau kesepakatan tertulis yang memiliki sanksi dan alat peraganya agar masyarakat menaatinya dan merasa gerah dengan sanksi yang diterapkan sehingga tidak mengulangi perbuatan yang melanggar hukum untuk kedua kalinya.

Norma hukum memiliki ciri yang mengikutinya seperti ada aturan yang tertulis, berlaku mengikat bagi semua orang dan memaksa, adanya alat penegak hukum, dibuat oleh penguasa setempat, serta adanya sanksi saat terjadi pelanggaran.

Norma menjadi rujukan atas suatu kaidah hukum dan pembuatan sanksi yang akan berlaku. Kaidah hukum dengan sifat normatif terdiri dari beberapa hal:

1. Kaidah kesopanan

Dasar kaidah kesopanan merupakan kebiasaan, kesesuaian, dan kepatuhan yang berlaku di lingkungan masyarakat. Kaidah ini sering disebut dengan tata krama/sopan santun/adat istiadat. Sanksi atas pelanggaran akan menimbulkan penderitaan bagi pelanggarnya.

2. Kebiasaan

Sebagai norma kesopanan, kebiasaan dipatuhi secara mengikat meskipun tidak ditetapkan oleh penguasa. Kebiasaan ialah sikap dan tingkah laku yang dilakukan oleh individu/masyarakat secara berulang atas suatu kejadian dan dianggap menjadi suatu aturan hidup yang harus ditaati dan dipatuhi.

14 Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta, 2008), h. 1007

15 Ibid, h. 615.

16 Jimmly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, (Rajawali Pers, Jakarta 2011), h. 1.

E. FUNGSI DAN TUJUAN HUKUM

1. Fungsi Hukum

Dengan berbagai peran hukum, hukum berfungsi sebagai pengatur interaksi sosial di masyarakat serta mencoba untuk menyelesaikan masalah-masalah yang akan hadir di dalam kehidupan bermasyarakat. Macam-macam fungsi hukum ialah sebagai kontrol tata tertib, untuk mewujudkan keadilan sosial lahir dan batin, penggerak pembangunan, penentuan alokasi wewenang, untuk menyelesaikan masalah sengketa, mewujudkan kehendak negara atas kemakmuran dan kebahagiaan rakyat dengan cara menjaga kepentingan rakyat.

Pada tingkat peradaban yang sudah majemuk, fungsi masyarakat dalam menyelenggarakan dan menegakkan ketertiban yang adil dalam keseharian diwujudkan oleh tujuan dari hukum sebagai pemecah permasalahan dalam kehidupan sehari-harinya yakni menyelesaikan konflik-konflik hukum diantaranya:

- a. Penyelesaian konflik secara formal (peradilan);
- b. Penyelesaian konflik (*legal drafting legal advice*);
- c. Penyelesaian konflik secara informal; dan
- d. Penerapan hukum di luar konflik.

2. Tujuan Hukum

Mengenai tujuan hukum terdapat perbedaan pendapat di kalangan para ahli¹⁷. Berikut ini beberapa pendapat ahli hukum tentang tujuan hukum:

- a. Lj. Van Apeldorn mengatakan bahwa tujuan hukum adalah mengatur tata tertib dalam masyarakat dengan damai dan adil. Untuk mencapai kedamaian hukum, harus diciptakan masyarakat yang adil dengan mengadakan perimbangan antara kepentingan yang bertentangan satu dan lainnya, dan setiap orang harus memperoleh (sedapat mungkin) haknya.
- b. Aristoteles mengatakan tujuan hukum menghendaki keadilan, sedangkan isi dari hukum ditentukan oleh kesadaran etis tentang keadilan dan ketidakadilan. Hukum mempunyai tugas yang suci yaitu memberi kepada setiap orang yang berhak menerimanya. Sehingga hukum bertugas menciptakan keadilan.

17 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 37-38.

- c. Soebekti mengatakan tujuan hukum adalah melayani kehendak negara, yaitu mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan bagi rakyat. Dalam melayani tujuan negara hukum memberikan keadilan dan ketertiban bagi masyarakatnya.
- d. Soerjono Dirdjosisworo mengatakan bahwa tujuan hukum adalah melindungi individu dalam berhubungan dengan masyarakat sehingga dapat diharapkan terwujudnya keadaan aman tertib dan adil.
- e. Roscoe Pound mengatakan bahwa hukum bertujuan untuk merekayasa masyarakat, artinya hukum sebagai alat perubahan sosial (*as a tool of social engineering*). Intinya adalah hukum sebagai sarana atau alat untuk mengubah masyarakat kearah yang lebih baik, secara pribadi ataupun dalam hidup bermasyarakat.

Dengan demikian, pada hakikatnya tujuan hukum menghendaki keseimbangan kepentingan, ketertiban, keadilan, ketentraman, kebahagiaan, kedamaian, dan kesejahteraan. Bagi setiap manusia hukum mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil serta terciptanya kebenaran dan keadilan.



BAB II

KEBERADAAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. PENGERTIAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Pengertian tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian yang sesungguhnya dari sudut pandang para ahli hukum. Maka bila dilakukan perbandingan pendapat di antara para ahli maka pengertian beberapa ahli hukum¹⁸ tentang hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

1. Molenaar menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
2. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.
3. N.E.H. van Esveld menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di

18 Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 15.

bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.

4. Mok menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
5. Soepomo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
6. Soetikno menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut.
7. Halim menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.
8. Daliyo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.
9. Syahrani menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut maka istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang-Undang Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

Dalam aturan yang berada di wilayah Hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan mengenai:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas, dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.

B. KEDUDUKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata. Namun, saat terjadinya perselisihan di antara mereka maka pemerintah dibutuhkan untuk mengintervensi hal-hal ketenagakerjaan yang terkait dengan hukum publik, baik dalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek hukum perdata, aspek hukum tata usaha negara, dan aspek hukum pidana. Hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya. Contoh:

1. Jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk di dalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibatkan para pihak saja, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum perdata.

2. Jika terkait dengan perizinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran serikat pekerja/serikat buruh, dan sebagainya, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum tata usaha negara; dan
3. Jika terkait dengan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum pidana.

Dalam beberapa literatur asing,¹⁹ hukum ketenagakerjaan termasuk dalam sistem hukum bisnis, di dalamnya termasuk hukum kontrak, hukum perusahaan, jaminan sosial, pajak, asuransi, hukum lingkungan, hukum internasional, dan lain-lain.

C. ASAS, TUJUAN DAN SIFAT HUKUM KETENAGAKERJAAN

1. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Kemudian Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Asas hukum

19 Periksa buku Beach Business Law karangan Schult dan Business Law karangan Robert w. Emerson.

ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan²⁰ ialah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Hukum dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha. Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktifitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (*industrial peace*).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Oleh sebab itu juga maka hukum ketenagakerjaan bersifat perdata atau privat. Meski begitu, pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu masih membutuhkan intervensi dari pemerintah. Sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua²¹, yaitu bersifat imper-

20 Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. II (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 2.

21 Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 1995), h. 9.

atif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Sedangkan hukum yang bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanwttendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.

D. HAKIKAT HUKUM KETENAGAKERJAAN

Hakikat dari hukum Ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama (pasal 27 UUD). Namun bila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomi hal ini berbeda. Kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.

Secara yuridis, buruh memiliki hak kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun fakta secara sosiologis kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan dimana majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.

Dengan demikian, kedudukan majikan lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti majikan bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu, antara buruh dan majikan memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.

E. SUBJEK DAN OBJEK HUKUM KETENAGAKERJAAN

1. Subjek Hukum Ketenagakerjaan

Subjek hukum perburuhan adalah tenaga kerja, majikan, dan organisasi tenaga kerja. Berdasarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pekerjaan

buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan pengusaha dalam hubungannya dengan buruh, dalam hal tertentu kata pengusaha berarti majikan.

Dalam dunia tenaga kerja, terdapat organisasi yang dianggotai oleh para tenaga kerja yakni organisasi tenaga kerja. Organisasi tenaga kerja adalah alat bagi buruh untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukannya dalam perbaikan nasib. Pentingnya organisasi buruh sesuai dengan undang-undang dasar sementara 1950 pasal 29 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendirikan serikat dan masuk ke dalamnya untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingannya. Pendaftaran organisasi buruh diatur dalam peraturan menteri perburuhan no 90/1995 tentang Pendaftaran Serikat Buruh, sekarang dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja, transmigrasi dan koperasi No. 01/Men/1975.

2. Objek Hukum Ketenagakerjaan

Adapun objek hukum ketenagakerjaan antara lain:

- a. Pelanggaran atas suatu ketentuan dalam terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Terpenuhinya ganti rugi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.

F. SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN

Hukum ketenagakerjaan muncul pertama kali di Eropa sebagai reaksi atas perubahan-perubahan yang muncul pada saat masa Revolusi Industri. Penemuan mesin (tenaga) uap di Inggris sekitar 1750 memberikan jalan untuk memproduksi barang/jasa dalam jumlah yang cukup banyak. Sebelumnya pekerjaan dilakukan dengan cara tradisional dan lebih mengikuti sistem feodalistik dimana pekerja mengerjakan tanah milik tuannya.

Meskipun begitu kelas wirausaha (*entrepreneur*) baru menuntut kebebasan dalam rangka memperluas cakupan dan jangkauan aktiv-

itas mereka. Revolusi Prancis (1795) menjadi simbol tuntutan dari kelompok baru masyarakat modern yang mulai bermunculan serta di proklamasikannya kesamaan derajat bagi seluruh masyarakat dan kebebasan dalam melakukan perdagangan. Hukum pada tataran negara dan bangsa kemudian dikodifikasikan dalam kitab undang-undang yang berdasar pada prinsip-prinsip seperti kebebasan berkontrak dan kemutlakan hak milik pada suatu barang.

Masyarakat yang sebelumnya terbiasa dengan sistem tradisional mengalami kendala untuk menjalani kehidupan pekerjaan sosial mereka akibat adanya keterpaksaan untuk menjadi buruh pabrik (terutama dalam bidang agrikultur). Kondisi keterpaksaan ini harus diterima karena keadaan ekonomi yang memaksa. Kondisi kerja ini juga mengancam kesehatan mereka semua akibat durasi kerja yang lebih panjang dari pekerjaan mereka sebelumnya. Selanjutnya muncul gerakan dari kelompok sosialis berupa gerakan yang memunculkan kritik yang diikuti juga dengan kritik dari pemerintah, gereja dan militer sehingga adanya legislasi perburuhan pertama. Kemudian banyak negara di Eropa yang menghapuskan buruh anak yang diikuti dengan kebijakan terkait aturan bagi buruh wanita dan juga kebijakan lain terkait buruh pria.

Di beberapa negara Eropa sekitar tahun 1900-an telah memperbaharui legislasi mengenai kontrak/perjanjian kerja yang awalnya dilandasi oleh konsep Hukum Romawi menjadi legislasi yang lebih modern. Salah satu prinsipnya ialah buruh atau tenaga kerja merupakan pihak yang membutuhkan perlindungan hukum karena lebih lemah. Organisasi buruh atau perserikatan (*trade unions*) muncul yang bertujuan untuk mengorganisir kepentingan tenaga kerja. Dengan adanya organisasi buruh maka mereka akan memiliki peluang bernegosiasi dengan pengusaha/majikan dalam kedudukan yang kurang lebih setara. Konsep perjanjian kerja (*collective agreement*) dikenalkan saat itu.

Konsep kesepakatan kerja dikembangkan oleh *Hugo Sinzheimer* yang merupakan guru besar hukum dari Jerman. Ia juga mendorong legalitas dari perjanjian tersebut. Konsep tentang perjanjian kerja dikembangkan di Weimar, sebuah kota kecil yang memasukkan Perjanjian Kerja ke dalam perundang-undangan dan langkah ini menginspirasi banyak negara lain untuk mengadopsi konsep yang sama.

Negara Jerman memperkenalkan pertama kali konsep dewan kerja (*works council*) kemudian menyebar ke banyak negara lain di Eropa pada

abad ke-20. Jerman sudah mengembangkan Asuransi dan Jaminan Sosial pada akhir abad ke 19 dan menyebar ke seluruh Eropa sejak awal abad ke-20. Pada tingkat yang beda juga dikembangkan kesepakatan Internasional yang dibuat dengan tujuan mencegah persaingan antar negara yang akan berdampak buruk.²²

Perjanjian perdamaian (pengakhiran perang dunia pertama; *The Peace Treaty of Versailles*) pada 1919 dibentuklah organisasi perburuhan Internasional yaitu *The International Labour Organization* (ILO). Pendirian organisasi ini berlandaskan pada kepercayaan bahwa perdamaian yang lebih abadi harus dibangun berdasarkan keadilan sosial. Berkembangnya legislasi bidang perburuhan di banyak negara juga terdorong oleh krisis ekonomi (*malaise*, 1930-an) dan pengabaian hukum secara masif oleh pemerintahan Nazi-Jerman. Presiden Amerika Serikat, Roosevelt, pada akhir perang dunia ke-2 mendeklarasikan *four freedoms* (empat kebebasan) yang terkenal, dan kebebasan keempat, *freedom from want* (kebebasan dari kemiskinan) merujuk pada keadilan sosial.²³

Di Eropa Kontinental, undang-undang ketenagakerjaan yang dibuat masuk dalam semua aspek yang memiliki kaitan tentang kerja. Prancis dan negara-negara Eropa Timur menerapkan kodifikasi dalam bidang hukum perburuhan. Di Inggris, karya *Otto Kahn-Freund*, memperkenalkan dan memajukan pengembangan hubungan industrial dan perbandingan hukum dalam bidang hukum perburuhan, memberikan landasan teoretik bagi pengembangan bidang hukum ini. ILO terus menambah jumlah konvensi dan mengembangkan satu *Internasional Labour Code* yang mencakup semua persoalan yang terkait dengan perburuhan. Sekalipun demikian, selama dan pasca krisis minyak bumi pada tahun 1970-an, ini hukum perburuhan dan jaminan sosial tampaknya telah mencapai puncak perkembangannya. Pada masa itu pula ditengarai adanya sisi lain dari perkembangan hukum perburuhan: perlindungan yang terlalu ketat menyebabkan berkurangnya daya asing industri dan kelesuan pekerja.

Di tahun 1990-an, gerakan liberalisasi difaktori oleh jatuhnya kejatuhan dan kehancuran eksperimen sosialis di negara-negara Eropa Timur. Hukum buruh di Eropa dikembangkan untuk menanggapi tuntutan global. Kemudian konvensi yang ada diperbaharui oleh ILO

22 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 50.

23 *Ibid.*

serta mensosialisasikan pentingnya hak buruh yang paling utama (*core labour rights*). Meski hal ini merupakan suatu pencerahan bagi nasib para buruh namun faktanya perkembangan menuju standar seperti perbaikan dan kemajuan sosial di negara-negara Eropa masih relatif berjalan lebih lambat. Bank Dunia ataupun PBB lebih memperhatikan pemajuan hak-hak sosial mulai tahun 1970-an. Begitupun dengan ILO yang terus berusaha untuk mendukung perkembangan sosial di negara-negara berkembang.

Untuk negara Indonesia sendiri, hukum ketenagakerjaan melewati beberapa fase waktu yang dimulai sejak abad 120 SM. Sejak dulu Indonesia sudah mengenal budaya sistem gotong royong. Sistem pada gotong royong menunjukkan adanya sistem pengarahannya substitusi tenaga kerja dari luar kalangan keluarga untuk mengisi kekurangan tenaga. Hal ini dilakukan masyarakat Indonesia tanpa adanya harapan pamrih. Nilai luhur yang terdapat pada budaya gotong royong memunculkan adanya kebaikan, kebajikan, dan hikmah tersendiri bagi masyarakat tersebut. Gotong royong merupakan dasar awal hukum ketenagakerjaan yang menjadi identitas bangsa Indonesia.

Memasuki abad masehi, saat banyaknya berdiri kerajaan di Indonesia (nusantara) maka hubungan ketenagakerjaan diatur berdasarkan perbudakan. Zaman ini menggunakan kasta sebagai sistem klasifikasi derajat masyarakat, seperti kasta *brahmana*, *ksatria*, *waisya*, dan *sudra*. Kasta *sudra* merupakan kasta paling rendah dan umumnya menjadi budak bagi kasta di atasnya. Kasta *sudra* hanya memiliki kewajiban dan haknya ditentukan mutlak oleh tuannya.

Memasuki masa pendudukan Hindia Belanda, perbudakan semakin meningkat dan sikap terhadap mereka sungguh tidak manusiawi. Istilah perbudakan oleh Belanda masa ini ialah sistem *Rodi*. Rodi merupakan sistem kerja paksa yang awalnya berbentuk gotong royong oleh seluruh penduduk suku tertentu. Namun kemudian dimanfaatkan oleh penjajah Belanda menjadi suatu bentuk kerja yang memaksa demi kepentingan pemerintah Hindia Belanda dan penguasanya.

Istilah lain yang sejenis dengan perbudakan pada masa ini adalah perhambaan/peruluran. Sistem perhambaan terjadi akibat dari kondisi dimana seorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai karena pemberian pinjaman sejumlah uang kepada pemberi gadai. Pemberi gadai akan memperoleh hak dari yang

menggadaikan agar melakukan suatu pekerjaan untuk dirinya hingga uang pinjaman tersebut terlunasi. Hal yang dilakukan ini bukanlah untuk pelunasan pinjaman pokok, melainkan untuk pembayaran bunga yang biasanya dipatok tinggi. Sedangkan peruluran merupakan suatu hubungan seseorang untuk melakukan penanaman tertentu pada kebun/ladang dan mengharuskannya untuk menjual hasilnya kepada pihak Belanda. Pengerjaan kebun tersebut dianggap milik si pekerja namun bila selesai maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut.

Untuk mengatasi hal ini, Belanda mengeluarkan *staatblad* 1817 No. 42 yang berisikan larangan untuk memasukkan budak-budak ke Pulau Jawa. Kemudian, pada tahun 1818 ditetapkan Undang-Undang Dasar Hindia Belanda (*Regeling Reglement*) yang pada pasal 115 RR ditetapkan bahwa paling lambat pada 1906-1960, perbudakan dihapuskan.

Dalam hukum perburuan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai²⁴, yakni:

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan;
2. Membebaskan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa;
3. Membebaskan buruh atau pekerja Indonesia dari poenale sanksi;
4. Membebaskan buruh atau pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan;
5. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh atau pekerja dan pengusaha.

Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia maka secara langsung menurut yuridis telah meniadakan Krida pertama hingga krida ketiga lenyap. Sedangkan pada krida keempat dan krida kelima memiliki beberapa poin yang perlu diperhatikan²⁵, yaitu sebagai berikut:

1. Pemberdayaan serikat buruh atau pekerja khususnya di tingkat unit atau perusahaan dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuan atau ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak pada garis depan yang membuat kesepakatan kerja bersama dengan pihak perusahaan.
2. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya. Oleh karena itu, tidak ada pilihan lain

24 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 55.

25 *Ibid.*, h. 55-56.

untuk meningkatkan *bargaining position* kecuali dengan memperkuat organisasi buruh atau pekerja.

3. Penegakan hukum (*law enforcement*) sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang tegas, aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang di dalamnya terdiri atas dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi. Oleh karena itu, pihak majikan pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal.

Sejarah hukum perburuhan dan sejarah hubungan kerja pada zaman pra kemerdekaan RI dibedakan dengan beberapa fase waktu²⁶ sebagai berikut:

1. Zaman Penjajahan

a. Zaman Perbudakan

Legalisasi: sebuah aturan yang dikenal sebagai *Black Code* diambil dari Jean-Baptiste Copbert (1619-1683) sebagaimana yang dikutip oleh Joni Bambang, dengan instrumen hukum ia memasukkan perbudakan ke dalam sistem legal. Perdagangan budak trans-atlantik, dan moment itu oleh PBB diperingati sebagai titik awal penghapusan perbudakan di dunia. Untuk wilayah Nusantara pada tahun 1811-1816, bersamaan dengan masa pendudukan Inggris dengan tokohnya Thomas Stanford Raffles yang dikenal sebagai anti perbudakan. Ia kemudian mendirikan *The Java Benevolent Institution* pada tahun 1816 semacam lembaga dengan tujuan penghapusan perbudakan. Perbudakan berangsur hilang ditandai dengan beralihnya hubungan perbudakan menjadi perhambaan.

b. Zaman Penjajahan

Rodi yang berlangsung di Indonesia digolongkan dalam beberapa golongan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Rodi-gubernemen, yaitu rodi untuk kepentingan gubernemen dan para pegawainya (*herendienst*);
- 2) Rodi perseorangan, yaitu rodi untuk kepentingan kepala dan pembesar-pembesar Indonesia (*persoonlijke diensten*);
- 3) Rodi desa, yaitu rodi untuk kepentingan desa (*diensten*).

26 Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 56-62.

2. Masa Setelah Proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945

Sejarah hukum perburuhan dan sejarah hubungan kerja pada zaman kemerdekaan adalah sebagai berikut:

a. Pemerintahan Soekarno Pasca-Proklamasi (1945-1958)

Peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa ini cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh. Ini dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang diundangkan pada masa ini.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan pada masa pemerintahan Presiden Soekarno dari tahun 1945 sampai dengan tahun 1958 adalah sebagai berikut:

- 1) UU No. 12 tahun 1948 tentang Kerja
- 2) UU No. 33 tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja
- 3) UU No. 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan
- 4) UU No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan
- 5) UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6) UU No. 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai Dasar-Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
- 7) Permenaker No. 90 tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh.

b. Pemerintahan Soekarno Masa Orde Lama (1959-1966)

Hal-hal penting yang tercatat dalam sejarah pada masa orde lama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Pada masa ini kondisi perburuhan dapat dikatakan kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan oleh tentara antara lain dengan dibentuknya dewan perusahaan berbagai perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka program nasionalisasi, untuk mencegah meningkatnya pengambilalihan perusahaan Belanda oleh buruh.
- 2) Gerak politis dan ekonomis buruh juga ditandai dengan dikeluarkannya peraturan penguasa perang tertinggi No. 4 tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan atau Penutupan (*lock out*) di berbagai perusahaan, jawatan, dan

badan vital.

- 3) Perbaikan nasib buruh terjadi karena ada gerakan buruh yang gencar melalui serikat buruh, seperti PERBUM, SBSKK, SBPI, SBRI, SARBUFIS, SBIMM, SBIRBA.

3. Masa Reformasi

a. Masa Presiden BJ. Habibie

Pemerintahan Presiden Habibie yang terhitung sangat singkat. Kondisi di masa ini masih sangat tidak stabil karena dipengaruhi dari kondisi pemerintahan yang sebelumnya. Meskipun demikian ada beberapa keputusan penting terkait ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Pada 5 Juni dikeluarkan keputusan presiden No. 83 tahun 1998 yang mengesahkan konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) berlaku di Indonesia.
- 2) Meratifikasi K.ILO tentang Usia Minimum untuk diperbolehkan bekerja/*Concerning Minimum Age for Admissiob to Employment* (Konvensi No. 138 tahun 1973) yang memberi perlindungan terhadap hak asasi anak dengan membuat batasan usia untuk diperbolehkan bekerja melalui UU No. 20 tahun 1999.
- 3) Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Indonesia tahun 1998-2003 yang salah satunya diwujudkan dengan pengundangan UU No. 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia, dan peraturan pemerintah pengganti UU (Perppu) No. 1 tahun 1999 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.²⁷

b. Masa Presiden KH. Abdurrahman Wahid

Dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan pemerintahan Presiden KH. Abdurrahman Wahid ini dinilai sangat melindungi kaum pekerja atau buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan UU Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang dikeluarkannya UU No. 21 tahun 2000.

c. Masa Presiden Megawati Soekarno Putri

Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang dihasilkan diantaranya yang sangat fundamental adalah undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

²⁷ *Ibid.*, h. 59-60.

menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya. Undang-undang yang juga sangat fundamental lainnya adalah UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004 dan UU No. 39 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

4. Masa Presiden Susilo Bambang Yudhoyono

Pada masa pemerintahan ini, beberapa usaha dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Sehubungan dengan hal di atas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja atau buruh. Beberapa aturannya adalah sebagai berikut:

- a. Inpres No. 3 tahun 2006 tentang Perbaikan Iklim Investasi salah satunya adalah agenda untuk merevisi UU No.13 tahun 2003, mendapat tantangan pekerja atau buruh.
- b. Pengalihan jam kerja ke hari sabtu dan minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek.
- c. Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.
- d. Era reformasi benar-benar membuka lebar harus demokrasi. Secara regulatif, dan gradual hukum perburuhan kemudian menemukan momentumnya. Hal tersebut terpresentasi dalam tiga paket undang-undang perburuhan antara lain: Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- e. Pada awalnya hukum perburuhan termasuk dalam hukum perdata yang diatur dalam BAB VII A buku III KUHP tentang Perjanjian Kerja. Setelah Indonesia merdeka, hukum perburuhan di Indonesia mengalami perubahan dan penyempurnaan yang akhirnya terbit UU No. 1 tahun 1951 tentang berlakunya UU No. 12 tahun 1948 tentang Kerja, UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, UU No. 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan dan lain-lain.

- f. Penegakan Hukum (*law enforcement*) sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu. Tanpa penegakan hukum yang tegas, aturan normatif tersebut tidak akan berarti, terlebih lagi dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang di dalamnya terdiri atas dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi, karena itu pihak majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal.²⁸
- g. Pascareformasi, hukum perburuhan memang mengalami perubahan luar biasa radikal, baik secara regulatif, politik, ideologis maupun ekonomi global. Proses industrialisasi sebagai bagian dari gerak historis ekonomi politik suatu bangsa dalam perkembangannya menuai momentumnya. Hukum perburuhan, setidaknya menjadi peredam konflik kepentingan antara pekerja dan pengusaha sekaligus.
- h. Sebagai peredam konflik, tentu ia tidak bisa diharapkan maksimal. Faktanya, berbagai hak normatif perburuhan yang seharusnya tidak perlu lagi menjadi perdebatan, pada kenyataannya undang-undang memberi peluang besar untuk memperselisihkan hak-hak normatif tersebut. Memang undang-undang perburuhan juga mengatur aturan pidananya, namun hal tersebut masih dirasa sulit oleh penegak hukumnya, di samping kelemahan-kelemahan lain yang ke depan harus segera dicarikan jalan keluarnya.

G. LINGKUP DAN PENGATURAN OPERASIONAL HUKUM KETENAGAKERJAAN

Operasional hukum ketenagakerjaan menurut Oesman sebagaimana yang dikutip dari Abdul Khakim, secara sistematis dan pengelompokan peraturan perundang-undangan terbagi menjadi tiga kelompok²⁹, yaitu yang mengatur masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*postemployment*).

28 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 6.

29 Abdul Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 17.

1. Masa Sebelum Bekerja (*Pre-Employment*)

Masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Mengingat pentingnya hal tersebut, beberapa peraturan perundang-undangan telah ditetapkan, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- d. Keputusan³⁰ Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan.
- e. Peraturan Menteri Muda Perburuhan Nomor 11 Tahun 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja.
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.02/Men/1994 tentang Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah.

2. Masa Selama Bekerja (*During Employment*)

Tampaknya masa selama hubungan kerja mendapatkan perhatian karena masa itu merupakan substansi dari hukum ketenagakerjaan. Sedemikian pentingnya, maka pemerintah perlu campur tangan dan mengatur selama hubungan kerja berlangsung. Melalui langkah inilah semua pihak dapat dilindungi secara adil agar terca-

30 Semua Istilah Keputusan harus dimaknai sebagai “Peraturan” (berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).

pai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.

3. Masa Setelah Bekerja (*Past Employment*)

Setelah hubungan kerja juga perlu perhatian seksama sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Permasalahan seperti sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun, tunjangan kematian, dan sebagainya tidak dapat diabaikan begitu saja. Untuk itu pemerintah mengambil peranan dengan menetapkan beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.



BAB III

PIHAK-PIHAK YANG

TERKAIT DALAM HUKUM

KERJA

Demi terwujudnya hubungan kerja yang baik perlu adanya kerjasama yang melibatkan beberapa pihak seperti yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2013. Pihak-pihak yang tersebut diantaranya:

1. Pekerja/buruh
2. Serikat Kerja/Serikat Buruh
3. Pemberi kerja/pengusaha
4. Organisasi pengusaha
5. Lembaga kerjasama bipartit/tripartit
6. Dewan pengupahan
7. Pemerintah

A. PEKERJA/BURUH

Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang yang bekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain sebagainya. Pemerintah Belanda menjuluki orang-orang ini sebagai *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang bekerja di kantor-kantor, tempat-tempat pemerintah, atau mereka yang bekerja halus dijuluki sebagai *white collar* (berkerah putih).

Devide et empera atau yang lebih dikenal dengan politik pecah belah sudah menjadi prinsip hidup para Penjajah Belanda. Salah satu realisasi prinsip ini merupakan dikotomi profesi yang dilakukan pemerintah Belanda terhadap *white collar* dengan *blue collar*. Perlakuan dan pelabelan status sosial diantara keduanya membuat Pemerintah Belanda berhasil memecah belah pribumi. Orang-orang *blue collar* yang bekerja kasar harus patuh dan tunduk kepada *white collar* yang bekerja halus. Orang-orang yang bekerja kasar disamakan kedudukannya seperti budak, sedangkan orang yang bekerja halus adalah majikan dari budak (pekerja kasar).

Pada tahun 1974 melalui Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila, Istilah buruh direkomendasikan diganti dengan kata pekerja. Karena istilah buruh dianggap kurang pantas karena setiap kali mendengar kata buruh maka orang-orang akan memikirkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah. Menurut paham Marxisme, buruh dianggap sebagai suatu golongan yang dapat menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, istilah buruh dianggap mempunyai pengaruh negatif karena tidak mendorong terciptanya kerjasama yang baik, sikap gotong royong, dan suasana kekeluargaan. Untuk itu istilah buruh perlu adanya penggantian. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali ke UUD 1945 yang pada penjelasan pasal 2 disebutkan, bahwa yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain. Jelas di sini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat³¹.

Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

31 Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press, 1992), h. 7.

B. SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

Dalam kedudukannya sebagai warga negara, pekerja/buruh mempunyai posisi yang sama di hadapan hukum, setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mengeluarkan pendapat, hak untuk berkumpul maupun membuat organisasi serikat pekerja/serikat buruh.

Seperti yang tertuang dalam pasal 28 UUD tahun 1945 tentang hak asasi pekerja/buruh dan telah diverifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya Dasar-dasar untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Berdirinya Serikat pekerja/serikat buruh didasarkan pada kedua konvensi di atas yang menjadi dasar hukum bagi pekerja/buruh.

Dipandang dari segi kedudukannya yang lemah, maka dari itu pekerja/buruh tidak dapat menyuarakan aspirasinya secara perseorangan, untuk itulah perlu adanya suatu wadah yang dapat menampung sekaligus memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh secara terorganisir sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 1 Angka 17 UU No. 23 Tahun 2003 tentang serikat pekerja/serikat buruh menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja buruh, baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari pengertian di atas, maka dapat diketahui sifat-sifat serikat pekerja/serikat buruh, diantaranya:

1. Bebas, yakni serikat pekerja/serikat buruh sebagai suatu organisasi tidak berada di bawah tekanan pihak manapun dalam menjalankan hak dan kewajibannya.
2. Terbuka, yakni menyamakan semua aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin dalam menerima anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Mandiri, yakni serikat pekerja/serikat buruh merupakan pihak *independent* yang tidak dikendalikan oleh pihak manapun dalam menjalankan dan mengembangkan organisasinya,

4. Demokratis, yakni setiap kegiatan organisasi baik pembentukan organisasi, pemilihan pengurus hingga hak dan kewajiban organisasi harus didasarkan pada prinsip demokrasi.
5. Bertanggung Jawab, yakni setiap serikat pekerja/serikat buruh dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasinya harus bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan Negara.

Selain pengertian serikat pekerja/serikat buruh dalam UU No. 21 Tahun 2000 disebutkan pula pengertian federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja/serikat buruh merupakan gabungan serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh merupakan gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

1. Asas, Tujuan, Dan Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Asas pendirian suatu serikat pekerja/serikat buruh harus sesuai dengan Pancasila sebagai Dasar Negara dan Undang-undang Dasar Tahun 1945 sebagai suatu konstitusi yang mengatur serikat pekerja/serikat buruh.

Sementara itu, tujuan serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.³²

Dengan demikian, tujuan serikat pekerja/serikat buruh dapat dikatakan mempunyai tujuan *internal* dan *eksternal*. Meningkatkan kesejahteraan, membantu terwujudnya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya dengan menjalankan kegiatan-kegiatan, salah satunya mendirikan koperasi pekerja/buruh merupakan tujuan *internal* serikat pekerja/serikat buruh. Memberikan perlindungan hak dan kepentingan pekerja/buruh dari pengusaha termasuk kedalam tujuan *eksternal* serikat pekerja/serikat buruh.

Sesuai Pasal 4 ayat 2 UU No. 21 Tahun 2000, fungsi serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan

32 Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 22.

konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham diperusahaan.

2. Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh bebas membentuk jumlah anggotanya minimal sepuluh orang pekerja/buruh dengan tidak adanya campur tangan dari pihak manapun baik pengusaha maupun pemerintah. Hal ini telah ditetapkan dalam Pasal 5 Undang-undang No. 21 tahun 2000 yang mengatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan beberapa sektor usaha, jenis pekerjaan atau bentuk lain sesuai keinginan pekerja.

Federasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya lima serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya tiga federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga sekurang-kurangnya harus memuat (Pasal 11 ayat 2 Undang-Undang No. 21 tahun 2000):

- a. Nama dan lambang;
- b. Dasar negara, asas, dan tujuan;
- c. Tanggal pendirian;

- d. Tempat kedudukan;
- e. Keanggotaan dan kepengurusan;
- f. Sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
- g. Ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

Organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk selanjutnya wajib memberitahukan pembentukan organisasinya kepada dinas tenaga kerja setempat. Pemberitahuan tersebut harus dilakukan secara tertulis dengan melampirkan:

- a. Daftar anggota pembentuk
- b. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
- c. Daftar nama susunan pengurus.

Dengan adanya pemberitahuan kepada dinas tenaga kerja, yang untuk selanjutnya akan dicatat dan diberi nomor. Dengan adanya pencatatan dan penomoran, serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat ditangguhkan atau bahkan usulan pembentukan organisasinya tidak diterima, jika organisasi yang terkait melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Tidak sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945
- b. Kurangnya anggota pembentuk serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Nama atau lambang organisasi serikat pekerja/serikat tersebut sama atau sudah digunakan oleh serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sebelumnya.

Batas akhir pemberitahuan pencatatan dan nomor pencatatan selambat-lambatnya dilakukan sejak 21 hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya surat pemberitahuan. Kemudian penangguhan pencatatan dan penomoran harus diberitahukan kepada serikat pekerja/serikat buruh secara tertulis yang diberikan selambat-lambatnya 14 hari setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai hak sebagaimana

tercantum dalam pasal 25 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, antara lain:

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; dan
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan mempunyai kewajiban sebagaimana Pasal 27 UU No. 21 tahun 2000, antara lain:

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya; dan
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasinya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

C. PEMBERI KERJA/PENGUSAHA

Dalam Pasal 1 ayat 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain.

Merujuk kepada UU No. 13 Tahun 2003, dimana kata perseorangan memberikan arti yang luas dalam ketenagakerjaan. Arti ini mencakup ibu rumah tangga dalam konteks pemberi kerja, sehingga dalam hal ini Asisten Rumah Tangga (ART) yang dipekerjakan oleh Ibu rumah tangga haruslah mendapatkan perlindungan hak sesuai undang-undang ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara

- berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya (pengurus perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Pembantu-pembantu dalam perusahaan ini yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan.³³

D. ORGANISASI PENGUSAHA

Dalam Pasal 105 UU No. 13 Tahun 2003, organisasi perusahaan telah ditentukan sebagai berikut:

1. Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
2. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan, mengenai bagaimana keterkaitannya dalam bidang ketenagakerjaan UU 13 Tahun 2003 tidak menentukan sama sekali. Maka dalam membahas organisasi pengusaha ini perlu disimak organisasi pengusaha yang ada di Indonesia.

Secara umum, ada dua organisasi pengusaha di Indonesia³⁴, antara lain:

1. Kadin

KADIN (Kamar Dagang dan Industri Indonesia) dibentuk oleh pemerintah berdasarkan UU No. 49 Tahun 1973 dan yang beranggotakan para pengusaha yang ada di Indonesia. Kadin ialah tempat bagi pengusaha Indonesia yang bergerak dalam bidang perekonomian. Kadin berdiri dengan tujuan:

- a. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha Negara,

33 HMN Poerwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia* (Jakarta: Djambatan, 1994), h. 44.

34 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 44-67.

usaha koperasi, dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasar pasal 33 UUD 1945;

- b. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan secara efektif dalam pembangunan nasional.

2. Apindo

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Tujuan dibentuknya APINDO dalam Pasal 7 anggaran dasarnya adalah:

- a. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi;
- b. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan;
- c. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materil;
- d. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

E. LEMBAGA KERJA SAMA BIPARTIT/TRIPARTIT

Lembaga kerja sama bipartit ialah suatu forum konsultasi dan komunikasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.³⁵ Sesuai dengan Pasal 106 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

35 Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja

Lembaga kerja sama tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tujuan lembaga kerja sama ini adalah untuk tercapainya kerja sama diantara mereka guna mencapai masyarakat yang adil dan makmur pada umumnya, dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan di bidang sosial ekonomi, terutama di bidang ketenagakerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut lembaga kerja sama ini harus:

1. Mengadakan konsultasi dengan pemerintah, organisasi pekerja/buruh, dan organisasi pengusaha dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya.
2. Mengolah keinginan-keinginan, saran-saran, usul-usul, dan konsepsi pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha.
3. Membina kerja sama sebaik-baiknya dengan pemerintah, pekerja/buruh dengan pengusaha dalam memberikan bantuan kepada penyelenggaraan tugas pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dan sosial ekonomi pada umumnya.
4. Membuat keputusan bersama yang dapat dijadikan pedoman bagi ketiga pihak.³⁶

F. DEWAN PENGUPAHAN

Dewan Pengupahan merupakan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit dimana keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasai pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Menurut ketentuan pasal 2 dan pasal 3 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, dewan pengupahan ini terdiri dari:

1. Dewan pengupahan nasional (selanjutnya disebut Depenas) dibentuk oleh presiden;
2. Dewan pengupahan Provinsi (selanjutnya disebut Depeprov) dibentuk oleh gubernur;
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut Depekab/Depeko) dibentuk oleh bupati/walikota.

Grafindo Persada, 2007), h. 30.

36 *Ibid.*

G. PEMERINTAH

Peran pemerintah dalam hal ketenagakerjaan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pengolahan ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah dalam hal ini berperan sebagai kontrol hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja agar tetap adil tidak merugikan pihak manapun. Setengah orang mengatakan bahwa hukum perburuhan sifatnya bukanlah lagi *privatrechtelijke* (soal perdata), melainkan *publikrechtelijke*.³⁷ Maka dari itu perlu adanya keterlibatan pemerintah di dalamnya.

Bentuk keterlibatan pemerintah dalam soal-soal ketenagakerjaan tampak jelas dari adanya instansi-instansi yang berwenang dan mengurus soal-soal bekerjanya tenaga kerja tersebut. Keterlibatan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan telah berlangsung sejak sebelum masa kemerdekaan Republik Indonesia. Sekitar tahun 1921 didirikanlah Kantor van Arbeid dengan Stb. Nomor: 813. Kantor van Arbeid ini bernaung di bawah Departemen Kehakiman (*Departemen van Justitie*) yang pada awal pembentukannya terdiri dari tiga bagian, yaitu:

1. Perundang-undangan perburuhan dan statistik;
2. Pengawasan perburuhan untuk Jawa dan Madura;
3. Gerakan buruh.

Ada satu hal yang patut dibanggakan dari hasil pemerintahan Hindia Belanda pada pada masa itu, yakni Kantor Van Arbeid. Dengan adanya lembaga ini, pengawasan di pulau Jawa dan Madura dalam pengaturan ketenagakerjaan berjalan dengan mudah. Itulah mengapa peraturan-peraturan yang dibuat pemerintah Hindia Belanda (yang mengatur waktu bekerjanya pekerja/buruh) dapat dilaksanakan dengan tertib.

Pada tahun 1904 pemerintah Hindia Belanda mendirikan Instansi Pengawasan Perburuhan di Sumatera Timur. Instansi ini berada di bawah naungan Departemen Dalam Negeri (Departemen Binnenland Bestuur). Setelah Kantor van Arbeid berdiri, pada tahun 1923 instansi pengawasan perburuhan di Sumatra Timur tersebut dimasukkan menjadi bagian Kantor van Arbeid dengan nama Pengawasan Perburuhan untuk luar Jawa dan Madura.

Selanjutnya berturut-turut terjadi perubahan pada Kantor van Arbeid sebagai berikut.

37 Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1983), h. 9.

1. Tahun 1925 didirikan Bagian Pengawasan Keselamatan Kerja dan dihapusnya pengawasan untuk Jawa dan Madura.
2. Tahun 1930 bagian Pengawasan untuk Jawa dan Madura diadakan lagi, sedangkan gerakan buruh dimasukkan menjadi salah satu sub bagiannya.
3. Tahun 1931 didirikan bagian penempatan tenaga pusat.
4. Tahun 1933 dibentuklah Bagian Pengawasan Perburuhan yang merupakan gabungan untuk pengawasan Jawa dan Madura dengan bagian pengawasan untuk luar Jawa dan Madura.

Dengan perubahan-perubahan dan penambahan di atas, maka sampai dengan tahun 1933 Kantor van Arbeid terdiri dari:

1. Bagian perundang-undangan dan statistik;
2. Bagian pengawasan, yang terdiri dari:
 - a. Sub bagian pengawasan keselamatan kerja;
 - b. Sub bagian gerakan buruh;
3. Bagian penempatan tenaga pusat.

Selanjutnya, di awal kemerdekaan soal-soal ketenagakerjaan/perburuhan dijadikan salah satu bagian dari Kementerian Sosial, dengan nama bagian perburuhan, terdiri dari dua sub bagian, yaitu:

1. Sub bagian pusat pengawasan perburuhan;
2. Sub bagian pusat keselamatan kerja.

Kemudian, dengan Surat Penetapan Menteri Sosial tanggal 18 Juni 1947 Nomor S/15/9, mulai tanggal 1 Juli 1947 bagian perburuhan dipindahkan dari Kementerian Sosial dan dijadikan dinas perburuhan yang berdiri sendiri di bawah lingkungan Kementerian Sosial dan terdiri atas:

1. Bagian perburuhan umum;
2. Kantor pengawasan perburuhan;
3. Kantor pengawasan keselamatan kerja.

Namun, sebelum dinas perburuhan itu mulai melaksanakan tugasnya, terjadilah krisis kabinet. Kabinet yang lama diganti dengan kabinet yang baru, dimana di dalam kabinet yang baru diadakan Kementerian Perburuhan tersendiri, dengan SK Trimurti sebagai menteri. Kepada Menteri Perburuhan diserahkan tugas penyelenggaraan urusan³⁸ yang meliputi:

38 Wiwoho Soedjono, *Hukum Dagang tentang Pengangkutan Laut dalam Hubungannya dengan Wa-*

1. Perlindungan tenaga kerja buruh dan keselamatan kerja;
2. Jaminan sosial;
3. Perselisihan perburuhan;
4. Organisasi buruh;
5. Pemberian pekerjaan dan sokongan bagi pengangguran;
6. Pendidikan tenaga kerja;
7. Transmigrasi; dan
8. Kewajiban bekerja dan pengerahan kerja.

Berdasarkan perkembangan selanjutnya, maka dengan Penetapan Pemerintah No. 2 Tahun 1948 Kementerian Perburuhan dihapuskan dan diganti dengan Kementerian Pembangunan dan Pemuda dengan tugas yang sama. Dengan terjadinya perubahan Kabinet Presidentil ke Kabinet Parlementer, maka soal-soal ketenagakerjaan dimasukkan lagi ke dalam Kementerian Perburuhan dan Sosial, dengan Menteri R. Koesnan.

Dengan terbentuknya Republik Indonesia Serikat (RIS), Republik Indonesia sebagai salah satu negara bagian yang beribukota di Jogjakarta mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1950, yang menentukan urusan-urusan perburuhan dimasukkan ke dalam Kementerian Perburuhan dengan menterinya dr. A. Naas. Sementara itu, di Jakarta (Ibu Kota Republik Indonesia Serikat) dibentuk Kementerian Perburuhan dengan Mr. Wilopo sebagai menterinya.

Setelah kembali ke Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), tanggal 17 Agustus 1950 Kementerian Perburuhan Republik Indonesia Jogjakarta dengan Kementerian Perburuhan Republik Indonesia Serikat digabungkan menjadi satu menjadi Kementerian Perburuhan NKRI, dengan menunjuk R.P. Soeroso sebagai menterinya.

Sejak organisasi pemerintahan tidak lagi disebut kementerian, tetapi disebut dengan departemen, maka soal-soal ketenagakerjaan diurus oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi, dengan tugas di antaranya:

1. Penyediaan dan penggunaan tenaga kerja;
2. Pengembangan dan perluasan kerja;
3. Pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja;
4. Pembinaan hubungan ketenagakerjaan;
5. Pengurusan syarat-syarat kerja dan jaminan sosial;

wasan Nusantara (Jakarta: Bina Aksara, 1983), 61.

6. Pembinaan norma-norma perlindungan kerja; dan
7. Pembinaan norma-norma keselamatan kerja.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan hanya melindungi buruh secara yuridis dan tidak akan mempunyai arti bila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh pada waktu-waktu tertentu.

Tiga tugas pokok pengawas ketenagakerjaan adalah:

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan, dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya;
2. Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya;
3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk menyusun peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan penetapan pemerintah.

Dengan demikian, pengawasan bukanlah sebagai alat perlindungan, melainkan suatu kontrol untuk menjamin terlaksananya peraturan perundangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan dilakukan berdasarkan UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan (salah satu undang-undang yang tidak ikut dicabut oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), dilakukan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 181 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
2. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Selain sebagai pegawai pengawas, pegawai Dinas Ketenagakerjaan tersebut dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan UU No. 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Un-

dang Hukum Acara Pidana.

Berdasarkan Pasal 182 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik pegawai negeri sipil, pegawai pengawas berwenang:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam pelaksanaan tugas penyidik tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
7. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.



BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Salah satu upaya pemerintah untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan ini adalah dengan mengirim rakyat Indonesia bekerja di luar negeri. Atau lebih dikenal dengan TKI (Tenaga Kerja Indonesia). Pengiriman tersebut nampaknya memberikan manfaat besar bagi Indonesia³⁹, diantaranya:

1. Mempererat hubungan antar negara (Negara pengirim dan Negara penerima)
2. Mendorong terjadinya pengalaman kerja dan ahli teknologi
3. Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran Negara (devisa)

A. ASAS PENEMPATAN TENAGA KERJA

Prinsip penempatan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Jadi, berdasarkan ketentuan ini jelas tidak

³⁹ Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. II (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 43.

boleh ada perlakuan diskriminasi dalam bentuk apa pun. Pasal 32 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas:

1. Terbuka; merupakan pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain, jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
2. Bebas; merupakan pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja sehingga tidak ada pemaksaan satu sama lain.
3. Objektif; merupakan pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepentingan pihak tertentu.
4. Adil dan Setara Tanpa Diskriminasi; merupakan penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970, pengertian pengerahan tenaga kerja adalah tiap perbuatan yang dilakukan dengan tujuan supaya orang mengadakan perjanjian kerja untuk dipekerjakan, baik di dalam maupun di luar Indonesia, atau berbagai bidang kegiatan ekonomi atau sebagai seniman, olahragawan atau tenaga ilmiah.

Sasaran penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum (Pasal 32 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 tahun 1970 menegaskan bahwa pengerahan tenaga kerja dilarang apabila tidak ada izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuknya. Adapun Pasal 4 mengatur bahwa bagi pelanggar Pasal 2 ayat 1 sampai 4 dikenakan sanksi berupa hukuman kurungan 3 bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 100.000,-.

B. RUANG LINGKUP PENEMPATAN TENAGA KERJA

Berdasarkan ketentuan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa ruang lingkup penempatan tenaga kerja meliputi penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Penempatan tenaga kerja di dalam negeri meliputi Antar Kerja Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan penempatan tenaga kerja asing. Pengertian Antar Kerja merupakan suatu proses kegiatan penempatan tenaga kerja yang meliputi pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK), pendaftaran pencari kerja, pendaftaran lowongan pekerjaan, bimbingan dan penyuluhan jabatan, penempatan, dan tindak lanjut penempatan (Pasal 1 huruf d Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.203/Men/1999).

Sedangkan penempatan tenaga kerja di luar negeri dilakukan dengan cara mengirim tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Khusus mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri ini diatur tersendiri, yakni dengan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pengisian lowongan kerja harus diusahakan semaksimal mungkin berasal dari tenaga kerja setempat (lokal). Apabila ternyata karena berbagai hambatan dan alasan tenaga kerja setempat (lokal) tidak terpenuhi, ditempuh pengisiannya dari daerah-daerah atau negara lain, baik melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), maupun penempatan tenaga kerja asing.

Dalam otonomi daerah ini pengisian lowongan kerja dengan menggunakan tenaga kerja lokal memerlukan kearifan pengusaha. Apabila tidak, dampaknya dapat menimbulkan masalah bagi pengusaha sendiri. Memang di satu sisi pengusaha dapat merekrut tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu. Namun, di sisi lain terkadang kualifikasi yang ditetapkan tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal. Masalah ini tidak jarang dapat memicu tenaga kerja lokal untuk unjuk rasa apabila tidak mendapatkan perhatian pengusaha.

1. Antar Kerja Lokal (AKAL)

Antar Kerja Lokal (AKAL) merupakan antar kerja antar Kantor Departemen Tenaga Kerja⁴⁰ dalam satu wilayah kerja Kantor

40 Sekarang disebut instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

Wilayah Departemen Tenaga Kerja⁴¹ (Pasal 1 huruf e Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 203/Men/1999).

Contoh:

- a. Kota Surabaya sebagai kota industri dengan pola AKAL menerima tenaga kerja dari kabupaten/kota di sekitarnya yang masih dalam satu wilayah Provinsi Jawa Timur (Lamongan, Tuban, Mojokerto, Malang, Lumajang, dan sebagainya).
- b. Kabupaten Kutai Timur dengan pola AKAL menerima tenaga kerja dari kabupaten/kota di sekitarnya yang masih dalam satu wilayah Provinsi Kalimantan Timur (Samarinda, Bontang, dan sebagainya).

2. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merupakan antarkerja antar-Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 huruf f Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.203/Men/1999).

Mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merupakan upaya penyebaran tenaga kerja secara merata dalam rangka akselerasi pembangunan di daerah-daerah potensial sumber daya alam, tetapi kekurangan sumber daya manusia. Dalam praktik mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) sering ditempuh oleh daerah yang memiliki sumber daya alam yang banyak, tetapi kekurangan sumber daya manusia.

Sebagai contoh di Provinsi Kalimantan Timur, mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perkayuan dan kehutanan, termasuk program Trans Terpadu, menerima tenaga kerja dari Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Bali, dan sebagainya.

3. Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Pengertian Antar Kerja Antar Negara (AKAN)⁴² merupakan suatu mekanisme pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi, sosial, dan budaya dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

41 Sekarang disebut instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi.

42 Dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri disebut Penempatan TKI.

Mengingat tingginya angka populasi penduduk Indonesia, alternatif penyaluran dan penempatan tenaga kerja di samping mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), juga ditempuh mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Persoalan yang sering timbul dalam mekanisme AKAN merupakan rendahnya kualitas tenaga kerja kita, baik dalam hal pendidikan, keahlian, maupun keterampilannya. Oleh sebab itu, sebelum calon tenaga kerja dikirim ke luar negeri, terlebih dahulu diberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kualifikasi jabatan/pekerjaannya.

Mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN) di samping ditempuh sebagai upaya perluasan lapangan kerja ke luar negeri⁴³, minimal harus memperoleh manfaat:

- a. Mempererat hubungan antar negara (negara pengirim dan negara penerima).
- b. Mendorong terjadinya peningkatan pengalaman kerja dan alih teknologi.
- c. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- d. Meningkatkan pendapatan di dalam neraca pembayaran negara (devisa).

4. Penempatan Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁴⁴ Sementara Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Dari pengertian di atas kendatipun orang tersebut bukan warga negara Indonesia dan berada di Indonesia serta tidak bermaksud bekerja di wilayah Indonesia, maka ia bukanlah tenaga kerja asing.

Beberapa prinsip penempatan atau penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah:

43 Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. II (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 43.

44 Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 1995), h. 259.

- a. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat 1). Hal ini dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja asing dilakukan secara selektif dalam rangka optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.
- b. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing (Pasal 42 ayat 2).
- c. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (Pasal 42 ayat 4). Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu akan diatur melalui keputusan menteri.
- d. Tenaga kerja asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang, dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya (Pasal 42 ayat 6).
- e. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 43 ayat 1).
- f. Rencana penggunaan tenaga kerja asing (Pasal 43 ayat 2) minimal memuat keterangan:
 - 1) Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - 2) Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - 3) Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - 4) Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- g. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (Pasal 44 ayat 1). Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi akan diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Pengertian standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing, antara lain, pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia.
- h. Pemberi kerja tenaga kerja asing (Pasal 45 ayat 1) wajib:
 1. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian.

2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja warga negara Indonesia pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki tenaga kerja asing.
- i. Ketentuan butir h tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris (Pasal 45 ayat 2).
- j. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu (Pasal 46 ayat 1). Ketentuan mengenai jabatan-jabatan akan diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja.
- k. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan (Pasal 47 ayat 1):
 - 1) Kewajiban membayar kompensasi tersebut tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan tenaga kerja asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan (Pasal 47 ayat 2).
 - 2) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan diatur dengan keputusan menteri (Pasal 47 ayat 3).
 - 3) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan peraturan pemerintah (Pasal 47 ayat 4).
- l. Pemberi kerja wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir (Pasal 48).

Sebagai tindak lanjut ketentuan Pasal 46 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 tahun 2012 tentang jabatan-jabatan tertentu yang dilarang diduduki Tenaga Kerja Asing, yang terperinci dalam 19 jenis jabatan yang dilarang diduduki tenaga kerja asing, yaitu:

1. Direktur Personalia (*Personal Director*);
 - a. Manajer Hubungan Industrial (*Industrial Relations Manager*);
 - b. Manajer Personalia (*Personal Manager*);
 - c. Supervisor Pengembangan Personalia (*Personal Development Supervisor*);

- d. Supervisor Perekrutan Personalia (*Personal Recruitment Supervisor*);
- e. Supervisor Penempatan Personalia (*Personal Placement Supervisor*);
- f. Supervisor Pembinaan Karier Pegawai (*Employee Career Development Supervisor*);
- g. Penata Usaha Personalia (*Personal Declare Administrator*);
- h. Kepala Eksekutif Kantor (*Chief Executive Officer*);
- i. Ahli Pengembangan Personalia dan Karier (*Personal and Career Specialist*);
- j. Spesialis Personalia (*Personal Specialist*);
- k. Penasihat Karier (*Career Advisor*);
- l. Penasihat Tenaga Kerja (*Job Advisor*);
- m. Pembimbing dan Konseling Jabatan (*Job Advisor and Counseling*);
- n. Perantara Tenaga Kerja (*Employee Mediator*);
- o. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai (*Job Training Administrator*);
- p. Pewawancara Pegawai (*Job Interviewer*);
- q. Analis Jabatan (*Job Analyst*); dan
- r. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (*Occupational Safety Specialist*).

Adapun pembagian kewenangan pengaturan dan pengawasan penempatan tenaga kerja asing berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007, sebagai berikut:

1. Kewenangan Pemerintah
 - a. Pengesahan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) baru;
 - b. Pengesahan RPTKA perpanjangan lintas provinsi;
 - c. Pengesahan RPTKA perubahan, seperti perubahan jabatan, perubahan lokasi, perubahan jumlah TKA, dan perubahan kewarganegaraan;
 - d. Pemberian rekomendasi visa kerja dan penerbitan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
 - e. Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya lebih dari satu wilayah provinsi;
 - f. Penyusunan jabatan terbuka atau tertutup bagi TKA; dan
 - g. Pembinaan dan pengendalian penggunaan TKA skala nasional, pembinaan dan pengendalian penggunaan TKA skala nasional.

2. Kewenangan Pemerintah Provinsi
 - a. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah orang, dan lokasi kerjanya dalam satu wilayah provinsi;
 - b. Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya lintas kabupaten dalam satu provinsi; dan
 - c. *Monitoring* dan evaluasi penggunaan TKA yang lokasi kerjanya lintas kabupaten dalam satu provinsi.
3. Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah kabupaten/kota; dan
 - b. *Monitoring* dan evaluasi penggunaan TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah kabupaten/kota yang bersangkutan.

C. PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Ketentuan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur dengan undang-undang sehingga diterbitkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Hal ini dilakukan sekaligus sebagai review terhadap kelemahan beberapa undang-undang dan peraturan sebelumnya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, istilah Antar Kerja Antar Negara (AKAN) disamakan dengan istilah Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yaitu kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

1. Prinsip Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

Beberapa prinsip penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 diatur sebagai berikut:

- a. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri (Pasal 4).⁴⁵
 - b. Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri (Pasal 6).
 - c. Penempatan TKI di luar negeri dilakukan ke negara tujuan (Pasal 27) sesuai dengan ketentuan berikut:
 - Yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik Indonesia, atau
 - Ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.
 - d. Adanya larangan penempatan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan (Pasal 30).
 - e. Setiap calon TKI/TKI berhak memperoleh perlindungan sesuai peraturan perundang-undangan, sejak prapenempatan, masa penempatan, hingga purnapenempatan (Pasal 77).
2. Pelaksana Penempatan TKI di Luar Negeri dan Para Pihak Terkait
- Berdasarkan ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri atas:
- a. Pemerintah; merupakan perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terdiri atas presiden beserta para menteri.
 - b. Pelaksanaan penempatan TKI swasta; merupakan badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
3. Legalitas Penempatan TKI di Luar Negeri
- Legalitas penempatan TKI di luar negeri memiliki kekhususan tersendiri, di mana semua perjanjian yang ada harus berbentuk tertulis. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 legalitas penempatan TKI di luar negeri terdiri atas tiga jenis perjanjian, yaitu:
- a. Perjanjian kerja sama penempatan (PKSP); merupakan perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dan mitra usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan

45 Periksa ketentuan Pasal 3, Pasal 4 ayat 1, dan Pasal 5 Undang-undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

serta perlindungan TKI di negara tujuan.

- b. Perjanjian Penempatan TKI; merupakan perjanjian yang tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dan calon TKI yang memuat hak serta kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI negara tujuan sesuai dengan perundang-undangan.
 - c. Perjanjian Kerja; merupakan perjanjian tertulis antara TKI dan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban masing-masing pihak.
4. Tugas dan Kewajiban Pemerintah
- Tugas dan kewajiban pemerintah telah diatur dalam Pasal 5 dan 7 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 sebagai berikut:
- a. Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
 - b. Pemerintah berkewajiban:
 - 1) Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI maupun yang berangkat secara mandiri;
 - 2) Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
 - 3) Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
 - 4) Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
 - 5) Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa pumapenempatan.

5. Hak dan Kewajiban Calon TKI/TKI

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama (Pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004) untuk:

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya

- serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
 - f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-perundangan di negara tujuan;
 - g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
 - h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal; dan
 - i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Sedangkan kewajiban setiap calon TKI/TKI berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 adalah:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

6. Tata Cara Penempatan TKI

a. Prapenempatan TKI

Kegiatan prapenempatan TKI di luar negeri meliputi:

- Pengurusan surat izin pengerahan (SIP);
- Perekrutan dan penyeleksian;
- Pendidikan dan pelatihan kerja;
- Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- Pengurusan dokumen;
- Uji kompetensi;
- Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
- Pemberangkatan.

b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja disiapkan oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta sebelum TKI diberangkatkan ke negara tujuan. Perjanjian kerja tertulis yang telah disepakati dan ditandatangani oleh pengguna dan TKI menjadi dasar adanya hubungan kerja kedua pihak. Penandatanganan perjanjian kerja ini dilakukan dihadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja secara formal sekurang-kurangnya memuat:

- Nama dan alamat pengguna;
- Nama dan alamat TKI;
- Jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
- Hak dan kewajiban para pihak;
- Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial;
- Jangka waktu perjanjian kerja; jangka waktu perjanjian kerja TKI paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 tahun (Pasal 56 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004).

c. Masa tunggu di Penampungan

Sebelum pemberangkatan setiap pelaksana penempatan TKI swasta dapat menampung calon TKI. Lamanya penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.

d. Masa penempatan

Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan tersebut bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan dilaksanakan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI pada pekerjaan yang tidak sesuai sebagaimana kesepakatan dalam perjanjian kerja TKI.

e. Purnapenempatan

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.

7. Perlindungan TKI

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan dimaksud meliputi prapenempatan, masa penempatan, sampai dengan purnapenempatan. Di samping pemerintah, pelaksana penempatan TKI swasta juga bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian penempatan.

8. Penyelesaian Perselisihan

Dalam ketentuan Pasal 85 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 diatur bahwa apabila terjadi sengketa antara TKI dan Pelaksana Penempatan TKI Swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, diupayakan penyelesaiannya secara damai melalui musyawarah. Dalam hal upaya musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, provinsi, atau pemerintah.

9. Pengawasan

Berdasarkan ketentuan Pasal 92 dan 93 telah diatur sistem pengawasan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh:
 - Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
 - Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi, dan wewenang kepada Menteri.



BAB V

HUBUNGAN KERJA

A. HUBUNGAN KERJA

1. Negara Hukum Kesejahteraan dalam Hubungan Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁴⁶

Hubungan kerja juga dapat didefinisikan dengan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁴⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

46 Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1983), h. 1.

47 Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), h. 51.

2. Unsur Hubungan Kerja

Mengamati uraian yang telah dipaparkan di atas, maka unsur hubungan kerja terdiri dari para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Maka dari itu, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan. Beberapa ahli berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting, yaitu:⁴⁸

- a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
- b. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- c. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata).
- d. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Pengertian yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup unsur perjanjian kerja secara tegas walaupun menurut penulis masih kurang satu unsur lagi, yaitu unsur waktu tertentu. Selengkapnya penulis uraikan penjelasan unsur-unsur tersebut:

a. Unsur Adanya Pekerjaan

Secara teknis jelas tidak mungkin pengusaha akan merekrut pekerja/buruh jika tidak tersedia pekerjaan sesuai dengan kapasitas kebutuhan perusahaannya.

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sah nya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdata. Di mana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, perjanjian kerja batal demi hukum.

b. Unsur Adanya Perintah

Di sinilah letak strategisnya posisi pengusaha dan ia memiliki *bargaining position* cukup kuat dibanding pekerja/buruh. Dengan demikian, pengusaha memiliki hak yang biasanya dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama disebut hak prerogatif

48 Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 39-41.

pengusaha. Melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah pengusaha. Menurut istilah para ahli hukum hal ini disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverboeding*), artinya pekerja/buruh harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.

c. Unsur Adanya Upah

Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

d. Unsur Waktu Tertentu

Di mana pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu, tidak terus-menerus. Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk ke dalam pengertian hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja karena mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini. Di samping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.

Unsur waktu tertentu ini mengandung tiga pengertian. *Pertama*, bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan/pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Jadi, pelaksanaan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pekerja/buruh berhak waktu istirahat dan cuti. Karenanya, pengusaha tidak boleh sekehendak hati atau semena-mena dalam mempekerjakan pekerja/buruh. Untuk itu harus ada ketentuan waktu kerja yang jelas karena bagaimanapun pekerja/buruh adalah manusia juga, memiliki keterbatasan kapasitas tenaga. *Kedua*, pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian

kerja atau peraturan perundang-undangan. *Ketiga*, bahwa hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu, apa pun alasannya. Tidak ada satu pun hubungan kerja dilakukan seumur hidup.

5. Kewajiban Para Pihak

Dikatakan hubungan kerja adalah di saat adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum disebut hak. Karenanya, jika hak dilanggar, tidak akan mengakibatkan sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum disebut dengan kewajiban. Karenanya, apabila kewajiban dilanggar, akan mengakibatkan sanksi bagi setiap pelakunya.

Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak dan kewajiban dari masing-masing pihak haruslah seimbang dalam konteks hubungan kerja. Kewajiban diantara seluruh pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha, dan sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh. Dengan demikian, ketika terjadi pelanggaran kewajiban yang sudah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

B. PERJANJIAN KERJA

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUH Perdata, yang ada ialah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.⁴⁹ Jika menggunakan Pasal 1313 KUH Perdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan

49 Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1999), h. 2.

di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.

1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiel (Pasal 52, 55, 58, 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiel perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juga menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat, baik secara tulisan maupun lisan.⁵⁰ Berkaitan dengan sahnya perjanjian kerja, hal ini tidak bisa lepas dari ketentuan syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:⁵¹

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Kata sepakat tidak boleh disebabkan adanya kekhilafan mengenai hakekat barang yang menjadi pokok persetujuan mengenai diri pihak lawannya dalam persetujuan yang dibuat terutama mengingat diri orang tersebut. Adanya paksaan dimana seseorang melakukan perbuatan karena takut ancaman (pasal 1324 BW) adanya penipuan yang tidak hanya mengenai kebohongan tetapi juga adanya tipu muslihat (pasal 1328 BW). Terhadap perjanjian yang dibuat atas dasar sepakat berdasarkan alasan-alasan tersebut, dapat diajukan pembatalan.

50 Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: USU Press, 2014), h. 70.

51 Periksa Pasal 1320 Kuhperdata. Baca Juga Penjelasan Mengenai Syarat Sahnya Perjanjian Kerja dalam [Http://www.jdih.bpk.go.id/informasihukum/perjanjian.pdf](http://www.jdih.bpk.go.id/informasihukum/perjanjian.pdf).

b. Cakap untuk membuat perikatan

Pasal 1330 BW menentukan yang tidak cakap untuk membuat perikatan adalah orang-orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampunan, orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu. Namun berdasarkan fatwa Mahkamah Agung, melalui Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3/1963 tanggal 5 September 1963, orang-orang perempuan tidak lagi digolongkan sebagai tidak lagi cakap. Mereka berwenang melakukan perbuatan hukum tanpa bantuan atau izin suaminya. Akibat dari perjanjian yang dibuat oleh pihak yang tidak cakap adalah batal demi hukum (pasal 1446 BW).

c. Suatu hal tertentu

Perjanjian harus menentukan jenis objek yang diperjanjikan. Jika tidak, maka perjanjian itu batal demi hukum. Pasal 1332 BW menentukan hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan yang dapat menjadi objek perjanjian, dan berdasarkan pasal 1334 BW barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari juga dapat menjadi objek perjanjian kecuali jika dilarang oleh undang-undang secara tegas.

d. Suatu sebab atau causa yang halal

Maksudnya bahwa objek perjanjian haruslah berupa hal yang dibolehkan atau halal, tidak bertentangan dengan kesusilaan, tidak bertentangan dengan kepentingan umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian tanpa causa yang halal adalah batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang.

Ketentuan ini dipertegas lagi di dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak mampu atau menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak tidak memenuhi dua syarat pertama (syarat subjektif), yakni adanya kesepakatan dan kecakapan, maka perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir (syarat objektif), yakni objek perjanjian harus ada dan objek tersebut tidak dilarang, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu; yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contohnya, hubungan antara pasien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien, dan lain-lain.
- b. Perjanjian Kerja; yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhouding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.⁵²
- c. Perjanjian pemborongan kerja; yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Dari ketiga macam perjanjian di atas dalam konteks materi hukum ketenagakerjaan yang akan dibahas adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUH Perdata ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Karena perjanjian kerja mer-

52 R. Soebakti, *Aneka Perjanjian*, Cet. X (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), h. 58.

upakan suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.⁵³

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pengertian syarat-syarat kerja menurut penjelasan pasal 111 ayat 1 huruf c adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

2. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Membahas bentuk dan isi perjanjian kerja berarti membahas tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satu pun peraturan yang mengikat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya asas kebebasan berkontrak, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335, dan 1337 KUH Perdata di samping Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam praktik masih ada pihak yang sengaja dan salah menafsirkan penerapan asas kebebasan berkontrak. Dianggapnya dengan asas ini perjanjian kerja dapat dibuat dengan semaunya dan tanpa mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku. Beberapa contoh di antaranya perjanjian yang mencantumkan:

- a. Masa percobaan yang melebihi 3 bulan atau masa percobaan berulang-ulang;
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Hubungan kerja melanggar ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu;
- d. Upah di bawah ketentuan upah minimum;
- e. Melanggar atau meniadakan ketentuan perhitungan upah lembur;
- f. Melanggar atau meniadakan program jamsostek;

53 Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia* (Jakarta: Bina Sumber Daya, 1995), h. 55.

- g. Membatasi kegiatan serikat pekerja/serikat buruh;
- h. Melebihi periode kerja 10 minggu berturut-turut bekerja tanpa hari istirahat untuk daerah operasi tertentu;
- i. Pekerja perempuan ditekan harus mengundurkan diri apabila hamil, melahirkan, atau menyusui; dan
- j. Pembayaran uang pesangon kurang dari ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. PENGELOMPOKAN PERJANJIAN KERJA

Mengenai pengelompokan perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Berdasarkan waktu berlakunya
 - a. Kesepakatan Kerja Waktu tidak tertentu (KKWT⁵⁴); dan
 - b. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
2. Perjanjian kerja lainnya
 - a. Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - b. Perjanjian kerja bagi hasil;
 - c. Perjanjian kerja laut; dan
 - d. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Namun demikian, perjanjian kerja tersebut masih perlu ditambah dengan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Di samping itu, status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, di mana posisi tawar seorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan.

Kosidin membagi perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu⁵⁴. Sedangkan Djumadi mengelompokkan per-

54 Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, h. 25-38.

janjian kerja menjadi empat macam, yaitu perjanjian kerja tertentu, perjanjian kerja persaingan (*concurentie beding*), perjanjian kerja di rumah. dan perjanjian kerja laut.⁵⁵

Secara yuridis maupun empiris perjanjian kerja dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, antara lain berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan. Maka, keempat kelompok perjanjian kerja tersebut akan diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:⁵⁶

1. Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja

Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), yaitu:

- Perjanjian kerja secara tertulis; perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.
- Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis); perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya. Namun, kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.

2. Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT); perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- Perjanjian kerja waktu tidak tertentu; perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, Undang-Undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran

55 Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, cet. I (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), h. 49-76.

56 Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 39-41.

pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat 1 KUH Perdata dan Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 1603 q ayat 1 KUH Perdata disebutkan bahwa waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

3. Berdasarkan Status Perjanjian Kerja

Berdasarkan status perjanjiannya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- Perjanjian kerja tidak tetap
 - a. Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan); semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
 - b. Perjanjian kerja harian lepas; perjanjian kerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
 - c. Perjanjian kerja borongan; berdasarkan Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 disebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah

didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.

- Perjanjian kerja tetap; adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman (Penjelasan Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara yuridis perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal, yakni:
 - a. Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha; dan
 - b. Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

Secara empiris menurut penulis pengertian perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, di mana pekerja/buruh menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus-menerus, dan tidak terputus-putus. Dengan kalimat lain bahwa perjanjian kerja tetap merupakan perjanjian kerja selain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan sebagainya.

3. Berdasarkan Pelaksanaan Pekerjaan

Secara yuridis pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan mengacu pada ketentuan Pasal 64-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Dalam praktik kegiatan perusahaan ada penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan di samping sudah adanya justifikasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun, sebagian pekerjaan lainnya harus dilakukan sendiri oleh perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Dilakukan sendiri oleh perusahaan; untuk jenis-jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain.
- b. Diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*)
 - Perjanjian pemborongan pekerjaan; dan
 - Penyediaan jasa pekerja/buruh.

D. BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial⁵⁷ yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu⁵⁸ yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah (Pasal 61 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

E. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

1. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap 2 (dua). Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.
- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut

57 Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Lembaga Ini disebut Pengadilan Hubungan Industrial, merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada Lingkungan Peradilan Umum.

58 Yang Dimaksud Keadaan Tertentu, Seperti Bencana Alam, Kerusakan Sosial Atau Gangguan Keamanan (Penjelasan Pasal 61 Ayat 1 Huruf D Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

- jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- c. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan.
 - d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
 - e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.⁵⁹
 - f. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.⁶⁰
 - g. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar:

- Terhadap huruf a-f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT.
- Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.

2. Syarat-Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materiel maupun syarat formil (periksa pembahasan Syarat Sahnya Perjanjian Kerja). Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 syarat materiel diatur dalam Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan 57.

Seperti dalam Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya

59 Yang dimaksud, jenis pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak bergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. jika pekerjaan itu terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi bergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu (Penjelasan Pasal 59 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

60 Yang dapat mensyaratkan masa percobaan tiga bulan hanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau populer disebut perjanjian kerja tetap.

masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, masa percobaan dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT. Sedangkan secara formil pembuatan PKWT harus memuat sekurang-kurangnya (Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja⁶¹ yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu bertakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam rangkap 2, masing-masing untuk pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VIIZOO4, maka ditambah 1 rangkap lagi, yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

3. Kategori Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam praktik sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.⁶² Guna mengantisipasi masalah ini, pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT, sebagai berikut:

61 Syarat kerja adalah hak dan kewajiban yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sedangkan norma kerja adalah hak dan kewajiban yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

62 Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 60-64.

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
4. Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 pengelompokan PKWT terdiri atas:
- a. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 tahun
 - 1) Didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - 2) Untuk jangka waktu paling lama 3 tahun.
 - 3) Hubungan kerja putus demi hukum apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan.
 - 4) Dapat dilakukan pembaruan:
 - Apabila karena dalam kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan; dan
 - Setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 hari secara hukum tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
 - b. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman
 - 1) Berlaku untuk pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca.
 - 2) Hanya untuk satu jenis pekerjaan tertentu.
 - 3) Dapat juga dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
 - 4) Tidak dapat dilakukan pembaruan untuk PKWT poin 1 dan 3.
 - c. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
 - 1) Berlaku untuk pekerjaan yang berhubungan dengan

- produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- 2) Jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 kali paling lama 1 tahun.
 - 3) Tidak dapat dilakukan pembaruan.
 - 4) Hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
- d. Perjanjian kerja harian lepas
- 1) Berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.
 - 2) Pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan.
 - 3) Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.
5. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Mengenai jangka waktu PKWT diatur pada Pasal 59 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui dengan jangka waktu paling lama tiga tahun. Yang dimaksud diperpanjang ialah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari, yaitu:
- a. Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
 - b. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 tahun (Pasal 59 ayat 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Jika disimpulkan, secara normatif jangka waktu PKWT keseluruhan hanya boleh berlangsung selama 3 tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaruan.

6. Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari ketidakcermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Di sinilah peran pentingnya seorang perancang kontrak (*contract drafter*) dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Apabila tidak cermat, dapat berakibat merugikan perusahaan, baik secara yuridis maupun secara ekonomis. Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat 2 dan Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004.

F. PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PENGUSAHA LAIN (OUTSOURCING)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang populer disebut *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan hubungan kerja di mana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penganjur tenaga kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia), perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna), dan tenaga kerja/pekerja.⁶³ Walaupun *outsourcing* merupakan hak pengusaha, yang melaksanakan hak itu tentu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya bahwa dalam melakukan *outsourcing* harus memenuhi syarat materil dan formil yang sudah ditetapkan, juga secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh. Hak-hak normatif pekerja/buruh, antara lain berupa:

63 HP. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, Edisi I, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), h. 79.

1. Hak atas kebebasan menyampaikan pendapat dan ikut serta dalam berorganisasi;
2. Hak untuk mogok kerja apabila ada hal yang tidak sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan;
3. Hak atas upah layak yang sesuai dengan perjanjian atau kinerja yang diberikan;
4. Hak atas PHK;
5. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan dalam kerja, termasuk hak istirahat dan cuti, dan lain-lain.

Jadi, perlu ditegaskan bahwa pelaksanaan *outsourcing* tetap harus menjamin hak-hak normatif pekerja/buruh. Maka pengusaha tidak boleh mengurangi upah pekerja/buruh dari ketentuan upah minimum, tidak memberikan hak perlindungan yang layak, membatasi atau mengintimidasi kebebasan pekerja/buruh dalam menyampaikan pendapat dan berorganisasi, mengurangi hak PHK, menekan pekerja/buruh dalam melakukan hak mogok kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa *outsourcing* dilakukan dengan perjanjian kerja secara tertulis melalui dua cara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.⁶⁴

1. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Untuk dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, harus memenuhi ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah:
 - 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - 2) Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- b. Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan harus berbentuk badan hukum.
- c. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

64 Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 64-70.

- d. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian secara tertulis.
- e. Hubungan kerja tersebut dalam butir d dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu jika memenuhi persyaratan PKWT (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- f. Jika butir a dan b tersebut di atas tidak terpenuhi, demi hukum hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Secara yuridis pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus:

- a. Dibuat dalam bentuk tertulis, tidak boleh secara lisan (tidak tertulis).
- b. Untuk jenis atau sifat pekerjaan yang tidak memenuhi ketentuan PKWT (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dibuat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jadi, tidak boleh menggunakan PKWT karena tidak memenuhi ketentuan PKWT.

Adapun sebagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat (Pasal 3 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012), sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Artinya, kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. Artinya,

kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Guna menentukan suatu jenis pekerjaan itu merupakan kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan penunjang (*supporting business*) harus dilihat dari diagram atau alur kegiatan proses produksi yang menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 di atas.

2. Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Tidak boleh mempergunakan pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi adalah jelas bukan kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan. Yang termasuk kegiatan penunjang, antara lain, usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.
- b. Penyedia jasa pekerja/buruh
 1. Harus memenuhi syarat-syarat:
 - a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b) Perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua pihak, melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu jika memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung

jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam hal ini pekerja/buruh memperoleh hak (yang sama) atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya sesuai dengan yang berlaku di perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Perlindungan tersebut minimal harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana di maksud dalam undang-undang ini.
2. Merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Jadi, tegasnya status hubungan kerja dalam *outsourcing* dapat dilakukan melalui perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTI) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jika memenuhi ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan demikian, dapat disimpulkan:

- a. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan penerima kerja atau pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak memenuhi ketentuan PKWT (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), hubungan kerja dilakukan melalui perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTI).
- b. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan penerima kerja atau pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memenuhi ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja dilakukan melalui perjanjian kerja Waktu tertentu (PKWT).
- c. Jika ketentuan tersebut dilanggar, hubungan kerja beralih menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi pekerjaan dan secara hukum tetap menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTI) atau perjanjian kerja tetap.

G. HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*). Hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya, masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum dan hankamnas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.⁶⁵

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁶⁶

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disebutkan unsur-unsur hubungan industrial, yakni sebagai berikut:⁶⁷

- a. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa;
- b. Adanya sistem hubungan industrial; dan
- c. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

Terbentuknya sistem hubungan industrial di suatu negara didasarkan atas falsafah bangsa dan negara tersebut. Sehingga dengan demikian, setiap negara mempunyai sistem hubungan industrialnya sendiri yang berdasarkan atau falsafah negara itu. Demikian pula dengan Indonesia dengan tekad pemerintahan Orba untuk melaksanakan Pancasila dan UUD 1945 secara murni dan konsekuen, maka hubungan industrial pun harus didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945, sehingga istilah yang digunakan lebih populer dengan sebutan Hubungan Industrial Pacasila.⁶⁸

65 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 56.

66 Periksa Pasal 1 Butir 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

67 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 57.

68 Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, h. 55.

Pada perkembangan selanjutnya terutama setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selama ini gagasan pemerintahan pada masa orde baru mengenal istilah hubungan industrial Pancasila berubah menjadi hubungan industrial saja, namun hubungan industrial ini tetap berpedoman pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Hubungan industrial (Pancasila) di Indonesia mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain⁶⁹. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Menganggap pekerja/buruh bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia yang bermartabat;
- b. Meyakini dan mengakui bahwa bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah saja, namun sebagai untuk pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara; dan
- c. Melihat bahwa antara pengusaha dan pekerja/buruh bukan dalam perbedaan kepentingan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Di belahan bumi lain di luar Indonesia, juga terdapat corak dan sistem hubungan industrial yang berbeda sekali dengan yang diberlakukan di Indonesia⁷⁰, yaitu:

- a. Hubungan industrial berdasarkan demokrasi liberal
 Hubungan industrial ini berlandaskan pada falsafah individualisme dan liberalisme yang dianut negara-negara industri barat pada umumnya, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
 - 1) Perbedaan pendapat diselesaikan dengan adu kekuatan buruh dengan senjata mogoknya, sedangkan perusahaan dengan strategi menutup perusahaannya (*lock out*).
 - 2) Pekerja sebagai makhluk pribadi sosial.
 - 3) Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang berbeda, yakni kepentingan pekerja untuk mendapatkan upah yang sebesar-besarnya, sedangkan kepentingan pengusaha untuk mencapai keuntungan setinggi-tingginya.
- b. Hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas (*class struggle*)
 Hubungan industrial ini berlandaskan pada falsafah marxisme

69 Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 67.

70 Zainal Asikin, dkk, *Hubungan Industrial Pancasila*, h. 237.

atau komunisme, dengan ciri-ciri:

- 1) Pengusaha selalu berusaha agar ada nilai lebih dengan merampas sebagian upah pekerja/buruh.
- 2) Pekerja dan pengusaha adalah dua pihak yang bertentangan kepentingan, karenanya perbedaan pendapat diselesaikan dengan cara saling menjatuhkan.
- c. Hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*life long employment*) di Jepang, yakni berdasarkan falsafah dan budaya Jepang.

Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dinamis, dan berkeadilan.⁷¹

Hubungan industrial mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial di dalam perusahaan.⁷²

Mengingat permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang semakin kompleks dengan diabaikannya perlindungan terhadap pekerja/buruh⁷³. Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-masing. Maka, pemerintah mempunyai peranan yang sangat besar dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi, dan seimbang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.⁷⁴

Berdasarkan hasil Seminar Nasional yang diselenggarakan pada tahun 1974 mengenai Hubungan Industrial Pancasila, dikemukakan tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di

71 Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 23.

72 *Ibid.*

73 Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 69.

74 Zainal Asikin, *Hubungan Industrial Pancasila*, h. 236.

dalam Pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman, ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Tujuan hubungan industrial Pancasila sebagaimana dimaksud di atas, sesungguhnya dapat dibagi dalam dua ruang lingkup⁷⁵, yakni:

- 1) Mikro; dari segi mikro ini tujuan hubungan industrial Pancasila yaitu menciptakan ketenangan, ketentraman, ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.
- 2) Makro; dari segi makro ini tujuan hubungan industrial Pancasila adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam Pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Kasiyanto sebagaimana dikutip dari Andrian Sutedi mengemukakan, hakikatnya pada taraf awal hubungan pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan antara penjual dan pembeli. Penjual ingin menjual dengan harga setinggi-tingginya, sedangkan pembeli ingin membeli dengan harga serendah-rendahnya.⁷⁶ Masalahnya adalah pekerja/buruh sebagai penjual jasa posisinya sangat lemah. Berbeda keadaannya dengan di negara Barat, di negara-negara Barat hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bisa berbentuk kemitraan dan kompak dalam menjalankan usaha, bukan karena di Barat ada semacam hubungan industrial Pancasila. Hal itu bisa terjadi karena adanya peran pemerintah yang kuat dan berwibawa, yang mampu mengawasi tawar-menawar antara pekerja/buruh dan pengusaha. Proses tawar-menawar

75 Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, h. 145.

76 Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h. 24.

kemudian dapat berlangsung secara sehat, yang didasarkan pada saling menghormati, kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab masing-masing, dan saling pengertian dalam menjalin kemitraan.⁷⁷

Subjek hukum dalam hubungan industrial adalah para pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu pekerja/buruh, pengusaha (majikan), dan pemerintah. Kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha (majikan) adalah dalam kaitannya dengan adanya hubungan kerja yang menjadi inti dari hubungan industrial. Kedudukan pemerintah sebagai pihak yang terkait sangat penting dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi hubungan industrial tersebut. Di samping ketiga pihak itu, masih ada pihak lain yang tidak kalah pentingnya dalam hubungan industrial yaitu serikat pekerja dan masyarakat pada umumnya.⁷⁸

Subjek hukum adalah pendukung hak dan kewajiban.⁷⁹ Dalam hubungan industrial, subjek hukum yang pertama adalah pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja/buruh dalam pasal 1 butir 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸⁰

Dalam melaksanakan hubungan industrial, masing-masing pihak yang terlibat dalam hubungan industrial memiliki fungsi yang berbeda, yaitu:⁸¹

77 Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h. 24.

78 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 58.

79 R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, h. 227-228.

80 Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, h. 55.

81 Periksa Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- a. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
- c. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan peyalanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2. Landasan Hubungan Industrial

Landasan hubungan industrial terdiri dari:

- a. Landasan konstitusional, yaitu Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Landasan ideal ialah Pancasila.
- c. Landasan operasional, yakni GBHN (ditetapkan oleh MPR serta kebijakan-kebijakan lain dari pemerintah).

3. Tujuan Hubungan Industrial

Tujuan hubungan industrial adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan Nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketenteraman, dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai derajat manusia. Sedemikian berat dan amat mulianya tujuan tersebut, maka semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus memahami untuk terwujudnya pelaksanaan hubungan industrial dengan baik.⁸²

82 Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, h. 12.

4. Ciri-ciri Hubungan Industrial

Hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan hubungan industrial dengan negara lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari ciri-cirinya.

Adapun ciri-ciri hubungan industrial di Indonesia ialah:⁸³

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan hanya sekadar faktor produksi belaka, melainkan juga sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

5. Perspektif Hubungan Industrial dan Peran Para Pihak

- a. Perspektif hubungan industrial⁸⁴

Hubungan industrial terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Dari ketiga unsur tersebut tentu sangat memengaruhi pelaksanaan hubungan industrial, baik dalam perspektif sistem maupun dalam perspektif kepentingan.

Dalam perspektif sistem, masing-masing pihak memiliki keterkaitan yang sangat erat. Oleh sebab itu, satu sama lain harus sinergis dengan baik karena jika tidak, akan mengganggu sistem yang lain dalam harmonisasi pelaksanaan hubungan industrial. Andaikan saja peran pemerintah sudah dilaksanakan secara baik, peran pengusaha dan pekerja/buruh juga harus mendukung dengan baik pula. Jika salah satu pihak tidak berperan dengan baik, akan sangat berpengaruh dalam sistem pelaksanaan hubungan industrial. Ibarat mesin,

83 *Ibid.*, h. 12-13.

84 Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 80-81.

jika salah satu perangkat mengalami gangguan atau kerusakan, dapat dipastikan akan mengganggu sistem mesin yang ada lainnya.

Dalam perspektif kepentingan, tentu masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda, tetapi juga tidak menutup kemungkinan adanya persamaan kepentingan. Persamaan kepentingan inilah yang harus selalu dibangun dan dipelihara bersama. Kepentingan pemerintah dalam harmonisasi pelaksanaan hubungan industrial, tentu tidak hanya sebatas peningkatan devisa dan tumbuhnya investasi, tetapi juga terciptanya lapangan pekerjaan dan stabilitas Nasional. Kepentingan pengusaha adalah terjaminnya iklim usaha yang kondusif sehingga terciptanya hak tenangan usaha dan peningkatan keuntungan perusahaan. Sedangkan kepentingan pekerja/buruh adalah kelangsungan bekerja dan peningkatan kesejahteraan.

b. Peranan para pihak

Peran para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial sebagai berikut:

- 3) Pemerintah, adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 4) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 5) Pengusaha dan organisasi pengusaha, adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

6. Sarana Pendukung Hubungan Industrial

Hubungan industrial baru bisa terlaksanakan bila didukung oleh beberapa sarana utama, yaitu:

- a. Peraturan perundang-undangan, yang merupakan standar minimal yang harus ditaati.
- b. Perjanjian kerja bersama (PKB), yang merupakan syarat kerja

yang dirumuskan melalui perundingan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha.

- c. Serikat pekerja/buruh di tingkat perusahaan dan di tingkat yang lebih tinggi, bahkan di tingkat nasional untuk memungkinkan dibentuknya lembaga kerja sama Tripartit sebagai wadah dialog untuk memberi masukan, mengantisipasi, dan memecahkan permasalahan hubungan industrial.
- d. Lembaga kerja sama Bipartit, sebagai sarana konsultasi dan komunikasi mengenai berbagai isu antara pekerja dan pengusaha di tingkat perusahaan.
- e. Peraturan perusahaan (PP), yang mengatur syarat kerja yang dibuat oleh perusahaan.
- f. Pendidikan hubungan industrial, sebagai sarana untuk memberikan pemahaman tentang hubungan industrial, baik bagi pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh pengusaha atau manajemen perusahaan.
- g. Mekanisme penyelesaian perselisihan industrial, sebagai pedoman apabila terjadi perselisihan antara pekerja/buruh atau organisasinya dengan pengusaha.⁸⁵

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sarna antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah.⁸⁶ Guna mewujudkan falsafah hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari-hari mutlak perlu suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Terciptanya suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana-sarana, antara lain:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh

Yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (periksa Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

85 Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, h. 61.

86 Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, h. 18.

b. Organisasi Pengusaha

Yaitu organisasi yang dibentuk oleh pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri, dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hubungan industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.

c. Lembaga Kerjasama Bipartit

Yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri atas pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh (periksa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.31/Men/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit).

d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Yaitu forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri atas unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah (periksa Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit jo. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2005, dan Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.04/Men/II/2010 dan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pembentukan dan Peningkatan Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/Kota).

H. PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama sebagai sarana pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan

hubungan industrial, melestarikan, dan mengembangkan keserasian hubungan kerja karena PKB merupakan wahana partisipasi antara pekerja/buruh dan pengusaha (periksa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama).



BAB VI

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

A. PRINSIP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu, yakni :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dala mewujudkan kesejahteraan (pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6).
4. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (pasal 12 ayat 3).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama

- untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31).
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1).
 8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1).
 9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1).
 10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat 1).

Ketentuan pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, warna kulit, dan aliran politik.

B. JENIS PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi 3 jenis⁸⁷, yakni:

1. Perlindungan ekonomis, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah dalam bentuk penghasilan/upah yang cukup. Hal ini termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan dalam berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk keselamatan kerja dan juga keamanan saat bekerja.

87 Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), h. 76.

Berdasarkan tiga bentuk perlindungan yang disebutkan di atas maka pejabat perusahaan sebagai pihak yang berkuasa berkewajiban untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya hak dari tenaga kerja di perusahaan tersebut. Bila terdapat pelanggaran yang terjadi, maka sanksi akan berlaku pada pihak yang melakukan pelanggaran tersebut.

1. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlakuan khusus dalam perlindungan tenaga kerja berdasarkan objek perlindungan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah kepada tenaga kerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas. Hal yang diatur dalam Undang-Undang ini adalah sebagai berikut :

a. Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

- Adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh perempuan yang memiliki umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat 1).
- Adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh perempuan hamil yang mendapat keterangan langsung dari dokter bahwa berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya dan dirinya bila bekerja pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat 2).
- Apabila perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat 3) maka wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi, memberi perlindungan kesusilaan dan keamanan selama bekerja.
- Adanya kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan fasilitas angkutan untuk antar jemput bagi tenaga kerja atau buruh perempuan yang memiliki waktu berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 - 05.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat 4).

b. Perlindungan Buruh Anak

Tenaga kerja anak yang dimaksud adalah tenaga kerja yang memiliki umur di bawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 26 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Berkaitan mengenai aturan dalam tenaga kerja anak maka:

- Perusahaan tidak dibenarkan untuk mempekerjakan anak (Pasal 68).
- Namun pada Pasal 68 dapat mendapat pengecualian apabila tenaga kerja anak tersebut memiliki umur kisaran 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dan dapat melakukan pekerjaan ringan sejauh pekerjaan tersebut tidak memberikan dampak negatif pada tumbuh kembang dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak tersebut (Pasal 69 ayat 1).
- Untuk dapat mempekerjakan tenaga kerja anak pada pekerjaan ringan maka perusahaan diwajibkan untuk memenuhi beberapa persyaratan (Pasal 69 ayat 2, yaitu tenaga kerja anak telah memiliki izin tertulis dari orang tua atau wali, adanya perjanjian kerja antara perusahaan dengan orang tua atau wali, waktu yang diberikan untuk bekerja maksimal hanya 3 (tiga) jam dalam sehari, pekerjaan yang dilakukan pada siang hari dengan tidak mengganggu waktu belajar, adanya keselamatan dan kesehatan kerja, memiliki hubungan kerja yang jelas, serta upah yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Tempat bekerja antara tenaga kerja dewasa dan anak-anak tidak dalam tempat kerja yang sama (Pasal 72).
- Tenaga kerja anak akan dinilai bekerja bila aktifitasnya berada di tempat kerja, kecuali ada hal yang membuktikan sebaliknya (Pasal 73).
- Tidak dibenarkan untuk mempekerjakan dan melibatkan anak dalam ruang lingkup pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat 1), yakni meliputi pekerjaan berbentuk perbudakan atau sejenisnya terlebih yang bisa memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pekerjaan prostitusi, produksi pornografi, dan/atau perjudian. Selain itu perusahaan dilarang untuk memanfaatkan bahkan melibatkan anak dalam produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dan bentuk pekerjaan lain yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, ataupun moral tenaga kerja anak.

c. Perlindungan Buruh Penyandang Cacat

Perlindungan yang wajib diberikan perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja yang menyandang status disabilitas didasari tingkatan disabilitas yang dimiliki (Pasal 67 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003). Bentuk perlindungan yang diberikan tersebut dapat berupa fasilitas seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja bantu, dan alat perlindungan diri. Aturan ini hadir sebagai usaha pemerintah dalam menjamin kepastian bagi tenaga kerja untuk dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan, sebagaimana amanat UUD RI Tahun 1945 (Pasal 27 ayat 2 dan 28 D ayat 2).

Penyandang disabilitas dalam undang-undang ketenagakerjaan merupakan subjek hukum dan hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (disabilitas). Kemudian lebih detail dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat. Dalam peraturan tersebut memberi amanat bahwa penyandang disabilitas akan berhak mendapatkan kesempatan sebesar 1% dari jumlah pekerja setiap perusahaan sebagai peluang kerja bagi mereka.

UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat memberikan pengertian penyandang cacat yakni setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya. Penyandang cacat yang dimaksudkan ialah yang terdiri dari:

- Penyandang cacat fisik
Cacat fisik adalah kecacatan yang mengakibatkan gangguan pada fungsi tubuh, antara lain gerak tubuh, penglihatan, pendengaran, dan kemampuan bicara
- Penyandang cacat mental
Cacat mental adalah kelainan mental dan/atau tingkah laku, baik cacat bawaan maupun akibat dari penyakit
- Penyandang cacat fisik dan mental
Cacat fisik dan mental adalah keadaan seseorang yang menyandang dua jenis kecacatan sekaligus.

Penyandang cacat diberi kesamaan kesempatan dengan manusia normal lainnya seperti yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 4 Tahun 1997. Kesempatan yang dimaksud ialah peluang yang serupa dengan orang normal lainnya dalam mendapat kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Hal tersebut terdapat dalam Pasal 5 No. 4 Tahun 1999 yang menekankan bahwa setiap penyandang cacat memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Untuk itu setiap penyandang cacat berhak mendapatkan, hal sebagai berikut:

- 1) Pendidikan pada semua satuan, jalur, jenis, dan jenjang pendidikan;
- 2) Pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- 3) Perlakuan yang sama untuk berperan dalam pembangunan dan menikmati hasil-hasilnya;
- 4) Aksesibilitas dalam rangka kemandiriannya;
- 5) Rehabilitasi, bantuan sosial dan pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial; dan
- 6) Hak yang sama untuk menumbuhkembangkan bakat, kemampuan, dan kehidupan sosialnya, terutama bagi penyandang cacat anak dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi penyandang cacat ditegaskan dalam Pasal 13 UU No. 4 Tahun 1999 yang berbunyi setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal ini merupakan penegasan hak dan kesempatan yang sama bagi penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang ini yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan.

Begitu pula dalam Pasal 14 yang menegaskan bahwa setiap perusahaan negara maupun swasta harus membuka kesempatan dan memberi perlakuan yang sama bagi penyandang cacat di perusahaannya dengan tetap memandang jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang

jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan. Perusahaan wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan untuk setiap 100 (seratus) orang karyawan, sedangkan bagi perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi harus mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang bersangkutan meskipun tidak memiliki pekerja sejumlah 100 (seratus) orang.

Pasal 14 ini memiliki sanksi apabila terdapat perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut. Ancaman yang diberikan ialah hukuman pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau pidana denda paling tinggi Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah).

Kriteria atau kualifikasi jabatan dan pekerjaan bagi penyandang disabilitas ditentukan berdasarkan faktor:

- 1) Jenis dan derajat kecacatan;
- 2) Pendidikan;
- 3) Keterampilan dan/atau keahlian;
- 4) Kesehatan;
- 5) Informasi yang tersedia;
- 6) Jenis atau bidang usaha;
- 7) Faktor lain.

2. Perlindungan Jam Kerja dan Waktu Istirahat

Di samping terdapat perlindungan bagi diri tenaga kerja yang telah dipaparkan sebelumnya, hal lain yang juga butuh dilindungi dari tenaga kerja ialah waktu kerja mereka. Perlindungan waktu kerja meliputi waktu kerja dan juga waktu istirahat untuk tenaga kerja. Hal ini merupakan jaminan perlindungan yang perlu diberikan saat para pekerja berada di lingkungan kerja. Perlindungan ini bertujuan agar dapat menghindari sikap yang sewenang-wenang terhadap waktu bekerja para tenaga kerja seperti memberikan waktu kerja yang berlebihan yang dapat menimbulkan hal buruk bagi pekerja tersebut. Perlindungan yang diberikan mencakup hal berikut:

a. Perlindungan Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu. Penentuan waktu kerja, dan waktu istirahat menjadi faktor yang menentukan untuk menilai apakah pekerja/buruh benar-benar mendapatkan jaminan perlindungan dari pengusaha. Sebagai manusia biasa, pekerja/buruh memerlukan pembatasan waktu kerja, demikian juga sebaliknya perlu mendapatkan waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan tenaga dan kesehatannya pada waktu-waktu tertentu, baik waktu istirahat pada saat kerja, sakit, cuti, dan pada kondisi-kondisi tertentu lainnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara jelas tentang ketentuan waktu kerja yang menjadi pedoman untuk dilaksanakan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Dalam UU No. 13 tahun 2003 pada pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja hanya diberikan waktu bekerja sesuai dengan ketentuan di dalamnya. Perusahaan wajib menaati aturan sesuai ketentuan tersebut terhadap para pekerjanya. Pelanggaran yang dilakukan terhadap aturan yang berlaku mengharuskan perusahaan untuk meminta perizinan dari lembaga yang memiliki wewenang terkait hal ini yang selanjutnya harus memberikan kompensasi pembayaran atas pelanggaran yang dilakukan sebagaimana telah dicantumkan dalam peraturan mengenai waktu kerja lembur dan pemberian upah lembur.

Waktu kerja yang ditetapkan dalam UUK meliputi (pasal 77 ayat 2) yakni:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja di atas memiliki pengecualian bagi sektor usaha tertentu seperti perusahaan yang bergerak di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral. Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk perusahaan jasa

penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, sebagai berikut:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;
- 3) 9 (Sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 45 (empat puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 4) 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 50 (lima puluh) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 5) 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 55 (lima puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 6) 9 (Sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 63 (enam puluh tiga) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 7) 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 70 (tujuh puluh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 8) 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 9) 9 (Sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 90 (Sembilan puluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 10) 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 100 (seratus) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 11) 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 110 (seratus sepuluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 12) 9 (Sembilan) jam 1 (satu) dan maksimum 126 (seratus

- dua puluh enam) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
- 13) 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 140 (seratus empat puluh) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
 - 14) 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus limah puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu kali kerja.

Perusahaan masih berhak untuk melakukan perubahan waktu kerja dengan menetapkan kembali waktu kerja bagi pekerjaanya. Perubahan yang terjadi pada waktu kerja wajib diberitahukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja minimal 30 (tiga puluh) hari sebelum disahkannya waktu kerja tersebut. Perubahan tersebut harus diberitahu secara tertulis atas perubahan kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

Selain itu perusahaan yang menggunakan waktu kerja harus melaporkan pelaksanaannya 3 (tiga) bulan sekali kepada Instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dengan tembusan kepada menteri. Laporan yang dibuat memuat tentang:

- 1) waktu kerja yang dipilih yang ditetapkan dan waktu istirahatnya;
- 2) jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan;
- 3) daftar upah kerja lembur tetap;
- 4) perubahan pelaksanaan waktu kerja;

Ketidaksesuaian dan penyimpangan atas ketentuan ini terdapat pada pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Telah disetujui oleh pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur sesuai peraturan.

b. Waktu Kerja Lembur

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana di maksud dalam pasal 77 ayat (2) undang-undang Ketenagakerjaan harus mendapat persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dan waktu kerja lembur hanya dapat di lakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu dan wajib membayar upah kerja lembur.

Menurut Pasal 9 Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah sebulan. Dalam hal upah pekerja/buruh/dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila upah terdiri upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus). Keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 74% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Cara perhitungan upah kerja lembur apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk jam lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
- 2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu, maka cara perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:

- 1) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam ke 8 (delapan) dibayar 3 (tiga kali) upah sejam dan jam lembur ke 9 (sembilan) dan 10 (sepuluh) dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
- 2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur lima jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam ke 6 (enam) 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) 4 (empat) kali upah sejam.
- 3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam ke 9 (sembilan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam ke 10 (sepuluh) dan ke 11 (sebelas) 4 (empat) kali upah sejam.

c. Waktu Istirahat

Perusahaan berkewajiban untuk memberikan waktu istirahat bagi tenaga kerja yang dipekerjakan di lingkungan kerja. Waktu istirahat bertujuan agar para pekerja dapat berhenti istirahat sejenak untuk mengembalikan tenaga yang terpakai selama bekerja. Waktu istirahat memiliki ketentuan, sebagai berikut:

- 1) Istirahat di antara jam kerja, diberikan minimal setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3) Istirahat/cuti untuk tidak bekerja namun akan tetap berhak menerima upah dan hak lain dengan semestinya. Waktu cuti yang menjadi hak tenaga kerja ialah:
 - Cuti tahunan, minimal 12 (dua belas) hari setelah pekerja/buruh yang bersangkutan selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - Istirahat panjang minimal 2 (dua) bulan dan dapat

dilakukan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Dalam hal ini pekerja/buruh yang menjalani istirahat panjang tersebut tidak berhak atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Untuk perihal cuti tahunan dan istirahat panjang, hal ini mengacu pada kebijakan perusahaan dan kesepakatan dari serikat pekerja. Hal ini dibuktikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 79 ayat 3 yang mengatakan pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja bersama. Istirahat panjang tidak berlaku pada seluruh perusahaan seperti yang dinyatakan pasal 79 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak istirahat yang berlaku bagi perusahaan/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Konvensi ILO tidak mengatur secara detail tentang istirahat panjang. Namun, seharusnya perihal istirahat panjang akan lebih baik bila diatur oleh undang-undang dengan ketentuan bahwa pelaksanaan diserahkan pada kesepakatan antara pekerja dan perusahaan (Bipartit). Pemberian istirahat panjang lebih kepada mempertimbangkan mengenai masa kerja pekerja, durasi istirahat panjang, dan kesesuaian jenis pekerjaan yang dilakukan.

Bagi tenaga kerja perempuan terdapat beberapa keistimewaan dari aturan yang diberikan mengenai waktu istirahatnya. Hal ini disebabkan perempuan memiliki fungsi biologis yang berbeda yang menjadikan dirinya pada waktu-waktu tertentu tidak mampu melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja perempuan diberikan waktu istirahat dan tetap memiliki hak-haknya. Cuti khusus perempuan ini meliputi:

- 1) Hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja (pasal 18 UUK).
- 2) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan

menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (pasal 82).

- 3) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (pasal 82).
- 4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (pasal 83).

Saat hari libur resmi tenaga kerja perempuan tidak diwajibkan bekerja. Jika terpaksa karena alasan yang jelas seperti pekerjaan tersebut harus dilaksanakan secara terus-menerus atau pada keadaan lainnya dan telah didasari kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, maka perusahaan harus memberi kompensasi upah tambahan yakni upah kerja lembur.

Dalam kepmenakertrans RI No. KEP. 233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, pekerjaan yang masuk kategori dijalankan secara terus menerus adalah:

- 1) Di bidang pelayanan kesehatan;
- 2) Di bidang pelayanan jasa dan transportasi;
- 3) Di bidang pelayanan jasa perbaikan alat transportasi;
- 4) Di bidang usaha pariwisata;
- 5) Di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- 6) Di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- 7) Usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya;
- 8) Di bidang media massa;
- 9) Di bidang pengamanan;
- 10) Pekerjaan-pekerjaan yang jika dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan dan termasuk pemeliharaan/perbaikan produksi.

C. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh (Pasal 86 ayat 1 huruf a UU No. 13 Tahun 2003). Maka perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perihal keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan pengoperasian mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Produktivitas kerja dapat terwujud apabila upaya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan dari tenaga kerja dapat dilindungi dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan teknis pencegahan kecelakaan dan penyakit yang mungkin dapat hadir selama bekerja, kontrol terhadap bahaya di lingkungan kerja, dan penanganan saat tenaga kerja mengalami hal yang dicegah tersebut. Selain itu terdapat fasilitas bagi tenaga kerja untuk tetap mendapatkan perlindungan kesehatan, pengobatan, dan pemulihan dengan rehabilitasi pada instansi kesehatan.

1. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Beberapa prinsip keselamatan kerja dan kesehatan kerja menurut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 dan pasal 87 antara lain sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- d. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan kerja yang terintegrasi dengan manajemen perusahaan.

2. Maksud dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bermaksud memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan kualitas kesehatan para tenaga kerja dengan melakukan pencegahan adanya kemu-

ngkinan kecelakaan dan sakit yang berasal dari pekerjaan dengan cara pengendalian bahaya di lingkungan kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga bertujuan melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Oleh sebab itu terdapat peraturan perundang-undangan yang membahas keselamatan dan kesehatan kerja terkait:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna⁸⁸.

3. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Lingkup keselamatan dan kesehatan kerja terdapat di seluruh wilayah kerja baik yang berada di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun udara selama masih dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Unsur tempat kerja ada tiga, yaitu :

- a. Adanya usaha yang sifatnya komersil, ekonomis, ataupun sosial.
- b. Adanya sumber bahaya yang dapat membahayakan pekerja.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di wilayah tersebut yang secara terus-menerus ataupun berkala.

Penanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh.

D. PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan bentuk kegiatan yang bertindak untuk mengawasi dan menegakkan atas terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 angka

88 Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 34.

1 Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/II2011 tentang pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan).

Pengawasan ketenagakerjaan menjadi suatu unsur yang penting dalam perlindungan tenaga kerja. Pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan yaitu dengan cara preventif edukatif dan represif yustisia. Tindakan preventif edukatif digunakan bila kesadaran masyarakat atas kepatuhan hukum masih ada. Akan tetapi bila pendekatan dengan cara preventif edukatif tidak berfungsi dengan baik maka tindakan yang digunakan ialah represif yustisia dengan tujuan agar masyarakat bisa mematuhi hukum dengan baik walaupun dengan keterpaksaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Maka sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah mempersempit kemungkinan adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial mampu berjalan dengan sebagaimana harusnya. Pengawasan ketenagakerjaan juga memiliki tujuan sosial yakni peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, mendorong pertumbuhan dunia usaha, serta membenahi kesejahteraan masyarakat. Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 meliputi:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Menyimpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan penyempurnaan atau pambuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.⁸⁹

Pegawai pengawas yang ditunjuk harus bersifat independen dan harus memiliki kemampuan baik dalam melaksanakan tugasnya serta tidak mudah terpengaruh oleh pihak lain untuk menentukan keputusan. Selain itu dalam melaksanakan tugasnya pegawai pengawas memiliki hak dan wajib memasuki tempat dimana dijalankan seperti:

1. Pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh

⁸⁹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 37.

- pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
2. Jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, pegawai pengawas berhak meminta bantuan Polri.
 3. Mendapatkan keterangan sejelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja/buruh mengenai kondusif hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
 4. Menanyai pekerja/buruh tanpa dihadiri pihak ketiga.
 5. Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
 6. Wajib merahasiakan segala keterangan yang didapat dari pemeriksaan tersebut.
 7. Wajib mengusut pelanggaran.
 8. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
 9. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.⁹⁰

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

1. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan, yaitu kegiatan yang bertujuan tercapainya peningkatan pemahaman norma kerja sehingga menumbuhkan persepsi positif serta mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.
2. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan
 - a. Upaya pembinaan (*preventive educative*)
 - b. Tindakan represif non yustisial dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan jika ada pelanggaran yang terjadi dan melalui lisan saat pengawasan.
 - c. Tindakan represif yustisial
3. Pengawasan Ketenagakerjaan, yaitu dengan memberdayakan kelembagaan yang sudah ada, seperti LKS bipartit di perusahaan. Peran serikat pekerja sangat strategis untuk membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor. Di samping itu, juga tumbuhnya LSM-LSM kiranya dapat didorong untuk melakukan kontrol secara tidak langsung.

Adapun wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan tertuang dalam Pasal 182 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

⁹⁰ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 38.

1. Melakukan pemeriksaan kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan kepada orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan kemudian memmta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
3. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
5. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, dan
6. Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang memberi bukti tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan

E. PERLINDUNGAN UPAH

Pemberian upah adalah salah satu aspek penting di dalam perlindungan tenaga kerja atau buruh. Hal ini secara tegas dijelaskan pada Pasal 88 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan yang layak ialah kehidupan yang dapatterpenuhinya kebutuhan utama hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar. Kebutuhan ini meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Oleh sebab itu motivasi utama seorang tenaga atau buruh dalam bekerja adalah menerima upah atas pekerjaannya yang merupakan hak bagi pekerja atau buruh. Hal ini sangat bersifat sensitif dan sering kali masalah upah menjadi sumber yang dapat menimbulkan perselisihan.

1. Prinsip Pengupahan
 - a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja atau buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
 - b. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).

- c. Komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- d. Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

2. Bentuk Upah

Adapun yang dimaksud dengan upah adalah:

- a. Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003).
- b. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a PP No. 8 Tahun 1981).

Upah yang dijabarkan di atas adalah jelas yang dimaksud berbentuk uang. Selain itu tidak hanya dalam bentuk uang melainkan secara normatif upah masih dapat diberikan dalam bentuk selain uang. Upah dalam bentuk lain dilakukan atas dasar perjanjian atau peraturan perundang-undangan dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 PP No. 8 Tahun 1981).

3. Komponen Upah

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan sebagai berikut:

- a. Yang termasuk dalam bentuk komponen upah adalah:
 - 1) Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja;
 - 2) Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, tunjangan lauk-pauk;
 - 3) Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.
 - b. Tidak termasuk komponen upah adalah:
 - 1) Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, dan sejenisnya;
 - 2) Bonus, pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;
 - 3) Tunjangan hari raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.
4. Upah Minimum

Penetapan upah minimum provinsi atau disebut UMP bertujuan untuk melindungi upah tenaga kerja agar mendapatkan perolehan upah yang sesuai dan layak. Sebelumnya UMP disebut sebagai upah minimum regional tingkat I (UMR Tk I) yang kemudian melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum Pasal 1 angka 1, UMR Tk I kemudian diubah menjadi UMP.

Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Permenakertrans No. 7 Tahun 2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud sebagai upah UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap.

Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa besarnya upah pokok sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Dengan demikian, unsur dari tunjangan tetap adalah:

- a. Pembayaran dari pemberi kerja kepada pekerja;
- b. Dilakukan secara teratur;
- c. Tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Perusahaan tidak boleh memberi upah yang lebih rendah dari UMP yang telah ditetapkan. Bila perusahaan tetap memberi upah lebih kecil dari pada jumlah UMP maka hal ini dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Tindak pidana ini akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

5. Upah Lembur

Upah lembur merupakan jenis upah yang diberikan oleh perusahaan sebagai kompensasi kepada tenaga kerja karena tetap melakukan pekerjaan melebihi jam kerja (7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu) atas permintaan perusahaan. Sikap yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut menjadikannya berhak untuk menerima upah lembur. Meskipun seperti itu, tetap ada batasan-batasan maupun pengaturan khusus terhadap tenaga kerja atau buruh tertentu yang justru tidak berhak atas upah lembur.

Adapun kriteria pekerja yang tidak berhak upah lembur ialah mereka yang:

- a. Menduduki jabatan struktural dalam organisasi perusahaan;
- b. Memiliki kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan;
- c. Mendapat upah yang lebih besar daripada pekerja lainnya;
- d. Mendapat fasilitas yang lebih baik daripada pekerja lainnya.

Cara yang dilakukan untuk menghitung upah lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-72/MEN/1984 adalah sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa:
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1.5 kali upah sejam;
 - 2) Untuk jam kerja lembur berikutnya harus dibayar sebesar 2 kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari raya resmi:
 - 1) Untuk setiap jam dalam batas 7 jam atau 5 jam apabila hari libur, istirahat, atau hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu harus dibayar upah sedikitnya 2 kali upah sejam.
 - 2) Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 jam atau 5 jam apabila hari libur, istirahat, atau hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu harus dibayar sebesar 3 kali upah sejam.
 - 3) Untuk jam kerja kedua dan seterusnya setelah 7 jam atau 5 jam dan seterusnya apabila hari libur, istirahat, atau hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu harus dibayar sebesar 4 kali upah sejam.

Komponen upah yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan upah lembur terdiri atas upah pokok dan tunjangan yang bersifat tetap.

6. Beberapa Alasan bagi Pekerja atau Buruh untuk Tetap Berhak Menerima Upah

Prinsip dalam bekerja dimana bila tidak bekerja maka ia tidak berhak dibayar dalam hal pengupahan tidak berlaku dalam segala kondisi. Ada hal-hal pengecualian yang menjadikan tenaga kerja meskipun tidak melakukan pekerjaan tersebut ia tetap berhak untuk menerima upah. Pengecualian prinsip *no work no pay* ini telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PPPU) yakni:

- a. Jika pekerja atau buruh sakit, termasuk pekerja atau buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 2 huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- b. Jika pekerja atau buruh sakit (maksudnya sakit biasa, bukan akibat kecelakaan kerja) terus-menerus sampai 12 (dua belas) bulan, maka upah yang dibayarkan pengusaha (Pasal 93 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan) diatur:
 - 1) 100% (seratus persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama;
 - 2) 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan kedua;
 - 3) 50% (lima puluh persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan ketiga;
 - 4) 25% (dua puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan keempat.
- c. Jika pekerja atau buruh tidak masuk kerja karena kepentingan khusus (Pasal 93 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan):
 - 1) Pernikahan pekerja atau buruh sendiri : 3 hari
 - 2) Pernikahan anak : 2 hari
 - 3) Khitanan atau baptis anak : 2 hari
 - 4) Istri melahirkan atau keguguran kandungan : 2 hari
 - 5) Meninggalnya anggota keluarga (suami atau istri, orang tua atau mertua, anak atau menantu) : 2 hari
 - 6) Anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah : 1 hari
- d. Jika pekerjaan buruh menjalankan kewajiban terhadap negara (Pasal 93 ayat 2 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan),

maksimal satu tahun (Pasal 6 ayat 1 Peraturan Pemerintah Pengganti Upah).

- e. Jika pekerja atau buruh memenuhi kewajiban agama (Pasal 93 ayat 2 huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan), maksimal tiga bulan (Pasal 6 ayat 4 Peraturan Pemerintah Pengganti Upah).
 - f. Jika pekerja atau buruh tidak bekerja karena kesalahan pengusaha atau halangan lain (Pasal 93 ayat 2 huruf e Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - g. Jika pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahat (Pasal 93 ayat 2 huruf g Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - h. Jika pekerja atau buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau serikat buruh atas persetujuan pengusaha (Pasal 93 ayat 2 huruf h Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - i. Jika pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (Pasal 93 ayat 2 huruf i Undang-Undang Ketenagakerjaan).
7. Keterlambatan Pembayaran Upah

Dalam peraturan yang berlaku tentang upah, Perusahaan berkewajiban untuk memberikan upah kepada tenaga kerja secara tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat. Hal ini ada dijelaskan pada pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Jika perusahaan mengalami keterlambatan dalam memberikan upah kepada pekerja maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh (Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan) atau tambahan upah (Pasal 19 Peraturan Pemerintah Pengganti Upah) kepada pekerja atau buruh sebesar:

- a. 5% (lima persen) per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan;
- b. 1% (satu persen) per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.

F. BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN (BPJS)

Hak asasi manusia dalam hal kesehatan yang diterima oleh warga negara di Indonesia merupakan perwujudan dari falsafah dan dasar negara Pancasila terutama sila ke-5. Hak ini juga terdapat dalam UUD 1945 Pasal 28H dan Pasal 34, dan telah diatur dalam UU No.23 Tahun 1992 yang kemudian diperbaharui pada UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan. Berdasarkan UU No. 36 Tahun 2009 menunjukkan bahwa setiap orang memiliki hak yang setara untuk memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan selain itu juga memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau.

Upaya di atas sudah dilakukan oleh pemerintah dengan menyelenggarakan beberapa bentuk jaminan sosial di bidang kesehatan sejak dulu. Sebagai contoh ialah jaminan kesehatan yang dilakukan melalui PT Askes (Persero) dan PT Jamsostek (Persero). Jaminan sosial ini melayani tenaga kerja antara lain pegawai negeri sipil, pensiunan, veteran, dan juga pegawai swasta. Selain itu bagi masyarakat yang miskin dan tidak mampu juga diberikan jaminan sosial melalui bentuk lain seperti Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) dan Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda). Akan tetapi bentuk jaminan kesehatan kepada sosial yang diberikan masih terkotak-kotak atau terbagi-bagi sehingga kondisi yang dihadapi membuat pelayanan menjadi sedikit kurang terkendali dan tidak efisien.

Kesulitan yang dihadapi untuk mengatasi hal tersebut melahirkan peraturan baru yang membahas tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang terdapat pada UU No. 40 Tahun 2004. Dalam UU No. 40 Tahun 2004 ini pemerintah berusaha memberi amanat tentang jaminan sosial wajib bagi seluruh penduduk termasuk dengan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Khusus untuk Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) akan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan yang implementasinya dimulai 1 Januari 2014. UU No. 24 Tahun 2011 juga menetapkan, Jaminan Sosial Nasional akan diselenggarakan oleh BPJS, yang terdiri atas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Baik secara teknis operasi, pelaksanaan JKN dituangkan dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerimaan Bantuan Iuran (PBI), Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, dan *Roadmap* Jaminan Kesehatan Nasional.

1. Sejarah BPJS

Sejarah singkat dari jaminan kesehatan yang dilakukan pemerintah berawal dari sidang tahunan yang dilakukan MPR RI pada tahun 2000. Presiden Indonesia, Abdurrahman Wahid, menyatakan mengenai pengembangan konsep Sistem Jaminan Sosial Nasional. Salah satu hasil sidang tersebut direalisasikan dengan mewujudkan upaya untuk menyusun konsep tentang Undang-Undang Jaminan Sosial (UU JS) oleh Kantor Menko Kesra (Kep. Menko Kesra dan Taskin No. 25 KEP/MENKO/KESRA/VIII/2000 pada tanggal 3 Agustus 2000 tentang Pembentukan Tim Penyempurnaan Sistem Jaminan Sosial Nasional). DPA RI melalui Pertimbangan DPA RI No. 30/DPA/2000 pada tanggal 11 Oktober 2000 telah menyatakan bahwa negara memerlukan badan penyelenggara jaminan sosial dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada sidang tahunan MPR RI Tahun 2001 (Ketetapan MPR RI No. X/MPR-RI Tahun 2001 butir 5.E.2) dihasilkan putusan pembahasan MPR RI untuk menugaskan Presiden RI untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang lebih menyeluruh.

Pada tahun 2001 Presiden Megawati Soekarnoputri, selaku wakil presiden RI, memberi arahan kepada Sekretaris Wakil Presiden RI untuk membuat kelompok kerja sistem jaminan sosial nasional (Pokja SJSN-Kepreswapres, No. 7 Tahun 2001, 21 Maret 2001 jo. Kepreswapres No. 8 Tahun 2001, 11 Juli 2001) yang diketuai Prof. Dr. Yaumil C. Agoes Achir dan pada Desember 2001. Arahan tersebut selanjutnya menghasilkan naskah awal dari Naskah Akademik SJSN (NA SJSN). Kemudian selama proses perkembangannya, Megawati Soekarnoputri yang telah menjadi presiden RI terus meningkatkan status Pokja SJSN menjadi Tim Sistem Jaminan Sosial Nasional (Tim SJSN-Keppres No. 20 Tahun 2002, 10 April 2002).

Konsep awal dari RUU SJSN pada 9 Februari 2003 hingga konsep akhir RUU SJSN pada 14 Januari 2004 telah melakukan sekitar 52 tahapan perubahan dan penyempurnaan. Perubahan-perubahan yang telah dilakukan pada beberapa pasal pada konsep terakhir RUU SJSN tersebut diserahkan kepada DPD RI pada

tanggal 26 Januari 2004. Selama pembahasan RUU SJSN juga direvisi sebanyak 3 kali perubahan hingga secara resmi Undang-undang ini diresmikan menjadi UU No.40 tahun 2004 tentang SJSN pada tanggal 19 Oktober 2004. Dengan demikian, proses dari penyusunan UU SJSN telah menghabiskan waktu selama 3 tahun 7 bulan dan 17 hari sejak Kepseswapres No. 7 Tahun 2001 di 21 Maret 2001.

UU Sistem jaminan Sosial Nasional yang telah diresmikan mengalami kendala kembali beberapa bulan kemudian. Di Januari 2005 kebijakan dari ASKESKIN mengarahkan pada beberapa daerah ke MK untuk uji UU SJSN terhadap UUD Negara RI Tahun 1945. Kendala yang terjadi adalah adanya anggapan bahwa adanya usaha monopoli bahkan menutup akses kesempatan bagi daerah untuk menyelenggarakan jaminan sosial akibat penetapan empat BUMN sebagai BPJS. Kemudian pada 31 Agustus 2005 MK menambahkan empat ayat dalam Pasal 5 yang dapat mengatur penetapan empat BUMN tersebut dan memberi peluang bagi daerah untuk membentuk BPJS Daerah (BPJSD).

Putusan MK yang diberikan menjadikan kondisi semakin sulit dan menjadi masa transisi dalam penyelenggaraan jaminan sosial di masa awal. Pembangunan kelembagaan SJSN yang pada awalnya hanya merujuk pada satu paket peraturan dalam UU SJSN, kemudian justru harus diatur dengan UU BPJS. Kemudian secara resmi pemerintah membentuk DJSN lewat Keputusan Presiden Nomor 110 Tahun 2008 tentang Pengangkatan Anggota DJSN tertanggal 24 September 2008. Hal ini merupakan awal terbentuknya Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).

Hadirnya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menerima respon pro dan kontra atas keberadaannya. Namun hal ini berakhir pada 29 Oktober 2011 saat DPR RI menyepakati dan mengesahkannya menjadi undang-undang setelah proses panjang yang cukup memakan waktu yang cukup banyak dan mengalami puluhan kali rapat pada pertemuan di tingkat Pansus, Panja, hingga proses formal lainnya. Keberadaan BPJS mutlak sebagai implementasi UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang seharusnya telah dioperasikan sejak 9 Oktober 2009. Sebuah pengkajian telah menyebutkan bahwa saat

ini berdasarkan data yang dihimpun oleh DPR RI dari keempat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang status badan hukumnya adalah Persero hanya terdapat sekitar 50 juta orang di Indonesia ini dilayani oleh Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh empat BUMN penyelenggaraan jaminan sosial.

Selanjutnya pada Pasal 60 ayat 1 UU BPJS menyatakan bahwa BPJS Kesehatan mulai beroperasi dalam penyelenggaraan program jaminan kesehatan tertanda pada tanggal 1 Januari 2014. Selain itu pada Pasal 62 ayat 1 UU BPJS telah menentukan PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 dan menurut Pasal 64 UU BPJS mulai beroperasi paling lambat tanggal 1 Juli 2015.

Pada saat awal pemberlakuan UU BPJS yang mulai berjalan, Dewan Komisaris dan Direksi PT Askes (Persero) dan PT Jamsostek (Persero) ditugasi oleh UU BPJS untuk menyiapkan hal-hal penting yang dibutuhkan dalam proses transformasi atau perubahan dari Persero menjadi BPJS yang nantinya menjadi status badan hukum publik. Perubahan yang dilakukan meliputi struktur, mekanisme kerja, serta kultur kelembagaan.

2. Pengertian BPJS

BPJS merupakan singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS merupakan badan hukum yang dibentuk dan dikembangkan sebagai penyelenggara atas program jaminan sosial (UU No. 24 Tahun 2011). BPJS memiliki dua jenis yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan diperuntukkan bagi seluruh warga negara RI siapapun itu, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan merupakan jaminan sosial yang diberikan kepada para tenaga kerja.

Jaminan kesehatan yang dilindungi oleh BPJS merupakan jaminan perlindungan bagi kesehatan warga agar peserta dari jaminan kesehatan sosial dapat memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan untuk memenuhi kebutuhan perlindungan kesehatan yang diberikan kepada seluruh warga dengan syarat telah membayar iuran atau iurannya telah dibayar oleh pemerintah.

3. Dasar Hukum BPJS

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Kesehatan.

- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan.
- d. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

4. Hak dan Kewajiban Peserta BPJS

a. Hak Peserta BPJS

Adapun hak-hak peserta BPJS antara lain:

- 1) Mendapatkan kartu keseertaan BPJS sebagai bukti sah agar berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang baik.
- 2) Memperoleh manfaat dan informasi lengkap tentang hak, kewajiban, serta prosedur pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Mendapatkan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan.
- 4) Menyampaikan keluhan atau pengaduan, kritik dan sarana secara lisan atau tertulis ke Kantor BPJS Kesehatan.

b. Kewajiban Peserta

Adapun kewajiban-kewajiban peserta BPJS antara lain:

- 1) Mendaftarkan dirinya sebagai peserta serta membayar iuran BPJS yang jumlahnya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Melaporkan perubahan data peserta, baik karena pernikahan, perceraian, kematian, kelahiran, pindah alamat, atau pindah fasilitas kesehatan tingkat I kepada pengelola BPJS.
- 3) Menjaga kartu peserta agar tidak rusak, hilang, atau digunakan oleh orang yang tidak berhak atau bukan pemilik kartu.
- 4) Mematuhi dan menaati segala ketentuan dan tata cara pelayanan kesehatan.

5. Manfaat dari Jaminan Kesehatan Nasional

Keputusan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada warga negara dikarenakan manfaat yang sangat besar bagi warga negara tersebut. Manfaat yang akan diterima warga negara yakni berupa pelayanan dalam bidang kesehatan dan manfaat non-

medis meliputi akomodasi dan ambulans. Sebagai contoh dalam pelayanan ambulans, yakni ambulans hanya akan diberikan untuk pasien rujukan dari fasilitas kesehatan yang memiliki kondisi tertentu yang ditetapkan oleh BPJS Kesehatan.

Manfaat yang akan diterima pada program JKN ini adalah manfaat yang komprehensif sesuai dengan kebutuhan medis. Pelayanan yang diberikan bersifat lengkap, yakni mulai dari tindakan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif dengan tidak dipengaruhi oleh jumlah biaya premi dari peserta. Promotif dan preventif diberikan pada konteks kesehatan perorangan (*personal care*). Manfaat dari tindakan pelayanan yang promotif dan preventif ialah yang meliputi pelayanan berikut.

- a. Penyuluhan kesehatan perorangan, meliputi paling sedikit penyuluhan tentang pengelolaan faktor sebab risiko terjangkit penyakit serta pola hidup bersih dan sehat.
- b. Imunisasi dasar, meliputi *bacille calmett guerin* (BCG), *difteri pertusis tetanus* dan *hepatitis B* (DPTHB), polio, dan campak.
- c. Keluarga berencana, meliputi konseling, pemahaman kontrasepsi dasar, tindakan *vasektomi*, dan *tubektomi* yang bekerja sama dengan lembaga yang *expert* di bidang keluarga berencana. Vaksin untuk imunisasi dasar dan alat kontrasepsi dasar disediakan oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah.
- d. *Screening* kesehatan, yang diberikan dengan selektif bertujuan untuk mendeteksi dini risiko dari penyakit untuk mencegah efek selanjutnya dari risiko suatu penyakit.

Manfaat yang lengkap dari jaminan oleh JKN hanya termasuk pada lingkup yang dasar. Lingkup dasar yang dimaksud ialah hal yang memang dibutuhkan oleh peserta jaminan seperti pada alat-alat kesehatan kacamata, alat bantu dengar (*hearing aid*), serta alat bantu gerak (tongkat penyangga, kursi roda, dan korset). Penjaminan dari JKN tidak termasuk apabila:

- a. Tidak tertera atau sesuai pada prosedur;
- b. Pelayanan di luar fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS;
- c. Pelayanan yang dilakukan bertujuan untuk kosmetik atau estetika;
- d. *General check up*, pengobatan alternatif;

- e. Program mendapatkan keturunan serta pengobatan impotensi;
- f. Pelayanan kesehatan saat terjadi bencana;
- g. Pelayanan bagi pasien yang bunuh diri, penyakit yang timbul akibat kesengajaan untuk menyiksa diri sendiri, atau narkoba.

6. Iuran Jaminan kesehatan Sosial

a. Pengertian

Iuran jaminan kesehatan adalah sejumlah uang yang wajib secara rutin diberikan oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau pemerintah untuk program jaminan kesehatan kepada penyelenggara program jaminan kesehatan (Pasal 16 Perpres No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan). Tarif iuran ini diberikan setiap bulannya atas jasa pelayanan kesehatan.

Tarif kapitasi merupakan besaran pembayaran per bulan yang dibayar dimuka oleh BPJS Kesehatan kepada fasilitas kesehatan tingkat pertama berdasarkan jumlah peserta yang terdaftar tanpa memperhitungkan jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan. Sedangkan tarif nonkapitasi adalah besaran pembayaran klaim oleh BPJS Kesehatan kepada fasilitas kesehatan tingkat pertama yang didasari oleh jenis dan jumlah pelayanan kesehatan yang diberikan. Selain itu ada tarif yang disebut *Indonesian-case based groups* yang selanjutnya disebut tarif INA-CBG's yaitu tarif yang besaran pembayaran klaim oleh BPJS Kesehatan kepada fasilitas kesehatan tingkat lanjutan atas paket layanan yang didasarkan kepada klasifikasi diagnosa penyakit.

b. Pembayaran Iuran

Beberapa ketentuan terkait dengan pembayaran iuran antara lain:

- 1) Bagi peserta PBI, iuran dibayar oleh pemerintah.
- 2) Bagi peserta tenaga kerja penerima upah maka iurannya dibayarkan oleh perusahaan tempat ia bekerja.
- 3) Bagi peserta tenaga kerja bukan penerima upah dan peserta bukan tenaga kerja maka iuran dibayar oleh peserta itu sendiri.
- 4) Besarnya iuran Jaminan Kesehatan Nasional ditetapkan melalui Peraturan Presiden dan ditinjau ulang secara berkala sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan kebutuhan dasar hidup yang layak.

Peserta BPJS Kesehatan wajib membayar iuran yang jumlahnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah (untuk pekerja penerima upah) atau jumlah nominal tertentu (bukan penerima upah dan PBI). Perusahaan memiliki wewenang untuk memungut iuran dari tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut yang dimaksudkan untuk menambahkan iuran peserta di bawah tanggung jawabnya dan membayarkan iuran tersebut setiap bulannya kepada BPJS Kesehatan secara berkala. Keterlambatan pembayaran iuran JKN dikenakan denda administratif sebesar 2% per bulan dari total iuran yang tertunggak. Denda tersebut merupakan kewajiban yang dibayarkan oleh perusahaan.

Peserta yang bukan penerima upah dan peserta bukan tenaga kerja berkewajiban untuk membayar iuran JKN pada setiap bulan. Pembayaran memiliki limit waktu yang telah ditentukan yaitu paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulannya kepada BPJS Kesehatan. Pembayaran iuran JKN jugadapat dilakukan lebih awal.

Untuk kelebihan atau kekurangan bayar pada iuran JKN, maka BPJS Kesehatan akan menghitung sesuai dengan gaji atau upah peserta. Dalam hal terjadi kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran, BPJS Kesehatan memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan dan/atau peserta tenaga kerja paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak diterimanya iuran. Kelebihan atau kekurangan pembayaran akan diperhitungkan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya. Iuran premi kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan pekerja informal. Besaran iuran bagi tenaga kerja yang bukan penerima upah adalah Rp. 25.500,00 per bulan untuk layanan rawat inap kelas III, Rp. 42.500,00 untuk kelas II, dan Rp. 59.500,00 untuk kelas I.

Secara teknis, BPJS Kesehatan akan membayarkan iuran kepada fasilitas kesehatan tingkat pertama dengan kapitasi. Kemudian, BPJS Kesehatan akan membayar dengan sistem paket INA-CBG bagi fasilitas kesehatan rujukan untuk tingkat lanjutan.

Untuk fasilitas kesehatan yang tidak bekerja sama dengan BPJS Kesehatan meskipun tidak menjalin kerja sama dengan BPJS Kesehatan namun tetap berwajib untuk melayani pasien saat berada pada keadaan gawat darurat. Segera setelah keadaan gawat darurat pasien dapat diatasi maka pasien dapat dipindahkan dan wajib

merujuk pasien tersebut ke fasilitas kesehatan yang telah bekerja sama dengan BPJS Kesehatan. BPJS Kesehatan selanjutnya akan membayar kepada fasilitas kesehatan yang tidak menjalin kerja sama setelah memberikan pelayanan gawat darurat sesuai dengan tarif yang berlaku di sana.

7. Kepesertaan

Istilah pihak-pihak yang ada di BPJS Kesehatan ada beberapa macam. Yang pertama ialah Peserta, setiap orang yang mendaftarkan/didaftarkan pada jaminan kesehatan BPJS Kesehatan sosial termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia dengan syarat telah membayar iuran. Yang kedua ialah tenaga kerja, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja, atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Peserta meliputi Penerima Bantuan Iuran (PBI) JKN dan bukan PBI JKN dengan rincian :

- a. Peserta PBI Jaminan Kesehatan, orang yang tergolong fakir miskin dan yang jelas tidak mampu.
- b. Peserta bukan PBI yaitu peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri dari:
 - 1) Tenaga kerja penerima upah dan anggota keluarganya, yaitu:
 - a) Pegawai Negeri Sipil,
 - b) Anggota TNI,
 - c) Anggota Polri,
 - d) Pejabat Negara,
 - e) Pegawai Pemerintah Nonpegawai Negeri,
 - f) Pegawai Swasta,
 - g) Pekerja yang tidak pada golongan huruf a sampai dengan huruf f yang menerima upah.
 - 2) Tenaga Kerja bukan penerima upah dan anggota keluarganya, yaitu:
 - a) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri;
 - b) Pekerja yang tidak termasuk huruf a yang bukan

- penerima upah;
- c) Pekerja sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, termasuk warga negara asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- 3) Bukan pekerja dan anggota keluarganya terdiri atas; Investor, Pemberi Kerja, Penerima Pensiun, Veteran, Perintis Kemerdekaan, serta bukan pekerja yang tidak termasuk huruf a sampai dengan huruf e yang mampu membayar iuran.
- 4) Penerima pensiun terdiri atas:
- a) Pensiunan Pegawai Negeri Sipil;
 - b) Pensiunan Anggota TNI dan Anggota Polri;
 - c) Pensiunan Pejabat Negara;
 - d) Pensiunan selain huruf a, huruf b, dan huruf c;
 - e) Janda, duda, atau anak yatim piatu dari penerima pensiun sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan huruf d yang mendapat hak pensiun.
 - f) Anggota keluarga tenaga kerja penerima upah meliputi:
 - (1) Istri atau suami sah dari peserta;
 - (2) Anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat yang sah dari peserta, dengan kriteria: tidak atau belum pernah menikah atau tidak mempunyai penghasilan sendiri dan belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau belum berusia 25 (dua puluh lima) tahun yang masih melanjutkan pendidikan formal.
 - (3) Adapun peserta bukan PBI JKN dapat juga mengikutsertakan anggota keluarga yang lain.
- 5) WNI di luar negeri
Jaminan kesehatan bagi pekerja WNI yang bekerja di luar negeri diatur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tersendiri.
- 6) Prosedur pendaftaran peserta.
- a) Pemerintah mendaftarkan PBI JKN sebagai peserta kepada BPJS Kesehatan.
 - b) Pemberi kerja mendaftarkan pekerjaannya atau

- pekerja dapat mendaftarkan diri sebagai peserta kepada BPJS Kesehatan.
- c) Bukan pekerja dan peserta lainnya wajib mendaftarkan diri dan keluarganya sebagai peserta kepada BPJS Kesehatan.
- 7) Hak dan kewajiban peserta
- Setiap peserta yang telah terdaftar pada BPJS Kesehatan berhak untuk mendapatkan identitas peserta dan manfaat pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan. Setiap peserta yang telah terdaftar pada BPJS Kesehatan berkewajiban untuk:
- a) Membayar iuran;
 - b) Melaporkan data kepesertaannya kepada BPJS Kesehatan dengan menunjukkan identitas peserta pada saat pindah domisili dan atau pindah kerja.
- 8) Masa berlaku kepesertaan.
- a) Kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional berlaku selama yang bersangkutan membayar iuran sesuai dengan kelompok peserta.
 - b) Status kepesertaan akan hilang bila peserta tidak membayar iuran atau meninggal dunia.
 - c) Ketentuan lebih lanjut terhadap hal tersebut, akan diatur oleh Peraturan BPJS.
- 9) Pentahapan kepesertaan.
- Kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional dilakukan secara bertahap, yaitu tahap pertama mulai 1 Januari 2014, kepesertaannya paling sedikit meliputi: PBI Jaminan Kesehatan, Anggota TNI atau PNS di lingkungan Kementerian Pertahanan dan anggota keluarganya, Anggota Polri atau PNS di lingkungan Polri dan anggota keluarganya, peserta asuransi kesehatan PT Askes (Persero) beserta keluarganya, serta peserta jaminan pemeliharaan kesehatan Jamostek dan anggota keluarganya. Selanjutnya tahap kedua meliputi seluruh penduduk yang belum masuk sebagai peserta BPJS Kesehatan paling lambat pada tanggal 1 Januari 2019.

8. Pertanggungjawaban BPJS

Dalam hal pertanggungjawaban, BPJS Kesehatan memiliki kewajiban untuk membayar fasilitas kesehatan atas pelayanan yang diberikan kepada peserta paling lambat 15 (lima belas) hari sejak dokumen klaim diterima lengkap. Besaran pembayaran kepada fasilitas kesehatan ditentukan berdasarkan kesepakatan antara BPJS Kesehatan dan asosiasi fasilitas kesehatan di wilayah tersebut dengan mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan. Tidak ada kesepakatan atas besaran pembayaran sehingga Menteri Kesehatan yang menetapkan besaran pembayaran atas program JKN yang diberikan. Begitu pula dengan asosiasi fasilitas kesehatan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan.

Apabila peserta dari BPJS menginginkan tambahan fasilitas dan manfaat maka hal ini diperbolehkan dan sifatnya bukan berupa fasilitas medis tetapi dalam bentuk akomodasi. Sebagai contoh saat peserta menginginkan fasilitas ruang perawatan yang lebih tinggi daripada hak yang seharusnya ia dapatkan. Maka hal ini dapat dilakukan dengan persyaratan adanya biaya atau iuran tambahan yang diberikan peserta. Tentu hal ini dengan ketentuan-ketentuan yang telah diatur oleh JKN sendiri. Akan tetapi ketentuan tersebut tidak berlaku bagi peserta PBI.

BPJS Kesehatan memiliki kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan setiap periode yang terjadi selama 1 Januari sampai dengan 31 Desember. Laporan yang dibuat kemudian di audit oleh akuntan publik. Laporan yang telah diaudit kepada akuntan publik tersebut kemudian dikirimkan kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN paling lambat tanggal 30 Juni tahun berikutnya. Laporan yang telah diberikan tersebut kemudian dibuat dalam bentuk ringkasan eksekutif melalui media massa elektronik dan melalui paling sedikit 2 (dua) media massa cetak yang luas secara nasional. Publikasi laporan paling lambat diberikan pada tanggal 31 Juli tahun berikutnya.

9. Pelayanan

a. Jenis Pelayanan

Peserta JKN akan mendapatkan 2 (dua) jenis pelayanan yang diberikan. Pelayanan itu terdiri dari pelayanan kesehatan

(manfaat medis) dan akomodasi ambulans (manfaat non medis). Ambulans hanya diberikan untuk pasien rujukan dari fasilitas kesehatan dengan kondisi tertentu yang ditetapkan oleh BPJS Kesehatan.

b. Prosedur Pelayanan

Peserta yang memerlukan pelayanan kesehatan pertama-tama harus memperoleh pelayanan kesehatan pada fasilitas kesehatan tingkat pertama. Jika peserta membutuhkan pelayanan kesehatan tingkat lanjutan maka dapat dilakukan dengan melampirkan rujukan dari fasilitas kesehatan tingkat pertama. Namun hal ini tidak berlaku apabila peserta berada dalam keadaan gawat darurat medis.

c. Kompensasi Pelayanan

Jika terdapat daerah yang belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat dan memenuhi kebutuhan medis sejumlah peserta, maka BPJS Kesehatan berkewajiban untuk memberikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan dapat berbentuk penggantian uang tunai, pengiriman tenaga kesehatan atau penyediaan fasilitas kesehatan tertentu. Penggantian uang tunai hanya digunakan untuk biaya pelayanan kesehatan dan transportasi.

d. Penyelenggara Pelayanan Kesehatan

Penyelenggara pelayanan kesehatan merupakan seluruh fasilitas kesehatan yang menjalin kerja sama dengan BPJS Kesehatan. Fasilitas kesehatan ini bisa berasal dari fasilitas kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, dan swasta dengan persyaratan telah melalui proses *kredensialing* dan *rekredensialing*.



BAB VII

PERSELISIHAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan dalam interaksi sosial masyarakat sudah menjadi hal yang lazim jika melihat kepada hakikat manusia sendiri. Namun perselisihan itu harus memiliki pencegahan dan penyelesaiannya, agar hubungan yang telah berselisih bisa kembali baik-baik saja.

Timbulnya perselisihan dalam ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha baisanya terjadi karena adanya rasa tidak puas baik bagi pekerja/buruh terhadap pengusaha maupun pengusaha terhadap pekerja/buruh. Misalnya, pengusaha memberi kebijakan dan peraturan yang mereka rasa akan diterima oleh pekerjanya, namun pekerja/buruh yang bersangkutan memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap kebijakan yang diberikan pengusaha. Ada sebagian pekerja/buruh yang menerima kebijakan dengan sukarela dan ada yang menolak. Pokok pangkal ketidakpuasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah:

1. Pengupahan;
2. Jaminan sosial;
3. Perilaku penugasan yang kadangkala dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai

- dengan pekerjaan yang harus diemban; dan
5. Adanya masalah pribadi.⁹¹

A. RIWAYAT PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL

Perselisihan adalah hal yang tidak diinginkan terjadi. Dalam hal ini perselisihan industrial antara kedua belah pihak yang terkait di dalam suatu perusahaan (pekerja/buruh dan pengusaha). Oleh karena itu, untuk mengatasi perselisihan tersebut, sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda hingga zaman sekarang ini pihak yang terkait telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan.

Pada zaman pemerintahan Hindia Belanda, jika ada suatu perselisihan dalam sektor pengangkutan kereta api sebagai contohnya. Pekerja/buruh kereta api pertama kali melakukan mogok kerja, maka hal pertama yang dilakukan pemerintah Hindia Belanda untuk mengatasi perselisihan ini adalah dengan membentuk *verzoeningsraad* (dewan pendamai).

Peraturan tentang dewan perdamaian bagi perusahaan kereta api untuk Jawa dan Madura adalah *Regerings Besluit* tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224.

Pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan *Regerings Besluit* tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi Perusahaan kereta api yang berlaku untuk seluruh Indonesia.

Dewan pendamai berperan sebagai perantara (*mediation*) dan pendamai (*consiliation*) apabila di perusahaan kereta api terjadi perselisihan seperti pemogokan kerja pekerja/buruh yang dapat mengakibatkan kerugian kepentingan umum.

Pada tahun 1939, perusahaan lain di luar kereta api mengeluarkan peraturan tentang cara penyelesaian industrial. Peraturan tersebut dikenal dengan *Regerings Besluit* pada tanggal 20 Juli 1939, Stb. 1939 No. 407. Yang kemudian diubah dengan Stb. 1948 No. 238.

Pada tanggal 27 Desember 1949, tepatnya setelah pengakuan kedaulatan atas Republik Indonesia barulah bermunculan perselisi-

91 Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 246.

han/pertentangan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh hingga sampai pada taraf pemogokan kerja pekerja/buruh bahkan penutupan perusahaan. Daripada itu, dikeluarkanlah Instruksi Menteri Perburuhan No. PBU. 1022-45/U.4191 tanggal 20 Oktober 1950 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Instruksi ini antara lain adalah:

1. Perselisihan antara buruh dan majikan yang bersifat individual tentang hal-hal yang ditetapkan dalam undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan, dan yang tidak berakibat pemogokan; penyelesaiannya ditangani oleh Kantor Daerah Jawatan Pengawasan Perburuhan.
2. Perselisihan perburuhan yang tidak termasuk perselisihan di atas, penyelesaiannya ditangani oleh kantor-kantor daerah.

Kantor-kantor diatas mengadakan penyelesaian secara aktif, yang bersifat perantaraan (*mediation*) atau perdamaian (*conciliation*) dan jika oleh pihak yang berselisih menghendaknya dapat mengadakan pemisahan (*arbitration*).⁹²

Cara-cara penyelesaian perselisihan industrial tersebut di atas rupanya tidak berjalan dengan baik, karena perselisihan industrial waktu itu lebih bersifat politis daripada ekonomis. Pada permulaan tahun 1951 berdasarkan pada undang-undang keadaan perang dan darurat perang oleh beberapa panglima tentara dan teritorium dengan persetujuan pemerintah dikeluarkanlah aturan Larangan Mogok untuk perusahaan-perusahaan vital yang pekerja/buruhnya sering melakukan mogok kerja akibat perselisihan industrial, yang mana perselisihan ini mengakibatkan terganggunya keamanan dan ketertiban negara yang sedang berkembang. Maka dikeluarkanlah Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 Nomor 1 tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan. Peraturan ini melarang adanya pemogokan di perusahaan yang vital yakni dengan mengancam barangsiapa yang melakukan pemogokan dan/atau penutupan perusahaan dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya 1 (satu) tahun dan/atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,00.

Peraturan ini juga mengatur penyelesaian perselisihan buruh di perusahaan yang vital diputuskan secara mengikat oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan yang terdiri dari Menteri Perburuhan

92 Fx. Djumaldji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1982), h. 35.

(sebagai ketua), dan Perhubungan, Menteri Perdagangan dan Perindustrian, Menteri Keuangan dan Menteri Pekerjaan Umum (sebagai anggota). Untuk perselisihan yang terdapat pada perusahaan-perusahaan di daerah dan tidak bisa diselesaikan dengan jalan damai, maka harus diselesaikan oleh instansi penyelesaian pertikaian perburuhan yang terdiri atas wakil Kementerian Perhubungan (sebagai ketua) dan Wakil Kementerian Dalam Negeri, Wakil Kementerian Keuangan, Wakil Kementerian Perdagangan dan Perindustrian, dan Wakil Kementerian Umum (sebagai anggota).

Namun, karena dalam kenyataannya peraturan ini tidak membawa hasil seperti yang diinginkan maka pada tahun 1951 juga pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Keistimewaan dari Undang-Undang Darurat ini ialah jika majikan dan serikat buruh tidak mengadakan pemisahan sukarela yakni menyerahkan perkaranya kepada seorang juru pemisah atau sebuah dewan pemisah untuk diselesaikan (*voluntary arbitration*), maka perselisihannya akan diselesaikan oleh instansi tersebut. Sedangkan penyelesaian secara wajib (*compulsory arbitration*) menurut Undang-Undang Darurat ini terjadi bila pihak-pihak yang berselisih atau salah satu pihak dari mereka itu memberitakan Kepada Pegawai Perantara. Keistimewaan lainnya dari Undang-Undang Darurat ini adalah bila para pihak tidak tunduk pada putusan panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang sifatnya mengikat diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan/atau dengan sebanyak-banyaknya Rp. 10.000,00.

Banyak kecaman yang diberikan kepada undang-undang darurat ini, khususnya kecaman dari pihak pekerja/buruh karena dipandang sebagai peraturan pengekanan terhadap hak mogok karena pihak yang hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, harus memberitakan maksudnya dengan surat kepada panitia daerah. Tindakan itu baru boleh dilakukan secepat-cepatnya tiga minggu sesudah pemberitahuan itu diterima oleh panitia daerah. Pelanggaran terhadap ketentuan ini diancam dengan pidana.

Dengan mempertimbangkan kecaman-kecaman secara politis, maka pada tanggal 8 April 1957 dikeluarkanlah Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (LN Nomor 1957 No. 42). Dengan demikian Undang-undang Darurat

Nomor 16 Tahun 1951 resmi dicabut.

Dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 mengenal ada dua jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu penyelesaian secara wajib dan menyelesaikan secara sukarela.

1. Penyelesaian Secara Wajib

Perselisihan industrial harus diselesaikan dengan tiga tahap, yaitu:

- a. Perundingan pihak-pihak untuk mencari penyelesaian mandiri;
- b. Dalam hal butir pertama gagal, pihak yang berselisih harus minta bantuan penyelesaian lewat pegawai perantara;
- c. Dalam hal butir kedua gagal, materi perselisihan dapat diajukan pada lembaga atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4).

Untuk lebih rinci, pembahasan proses penyelesaian baik secara normatif maupun empiris, sebagai berikut:

a. Penyelesaian Secara Bipartit

Yang dimaksud Penyelesaian secara bipartit di sini adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara mandiri oleh mereka yang berselisih secara musyawarah mufakat. Penyelesaian secara bipartit ini diperlukan dalam kerangka realisasi sila keempat dari pancasila yang sudah merupakan pandangan hidup bangsa kita sejak dahulu kala.

Pihak pengusaha dan pekerja yang berselisih (atau jika pekerja tidak memungkinkan dilakukan oleh pengurus serikat pekerja) harus berusaha mengatasi segala permasalahan, karena musyawarah mufakat merupakan cara yang paling demokratis yang dapat memecahkan permasalahan agar tidak berkepanjangan.

b. Penyelesaian Melalui Pegawai Perantara

Yang dimaksud pegawai perantara di sini adalah Pegawai Negeri Sipil dari Departemen Tenaga Kerja (sekarang Dinas Tenaga Kerja) yang dipilih sebagai pegawai perantara oleh Menteri Tenaga Kerja (Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-297/MEN/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara, Bab I tentang Ketentuan Umum, angka 1), dan harus memenuhi syarat-syarat, sebagai berikut:

- 1) Berpangkat serendah-rendahnya golongan II/b;

- 2) Telah mengikuti dan lulus kursus pengurusan persyaratan kerja atau kursus hubungan ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Departemen tenaga kerja.
- c. Penyelesaian Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya ada di tingkat Pusat (P4P) dan ditingkat Daerah Tingkat I (P4D). Adapun keanggotaan kepanitiaan yang duduk dalam P4D dan P4P terdiri dari:

- 1) Seorang wakil Kementerian Tenaga Kerja sebagai Ketua merangkap anggota;
- 2) Seorang wakil dari Kementerian Perindustrian;
- 3) Seorang wakil dari Kementerian Keuangan;
- 4) Seorang wakil dari Kementerian Perhubungan;
- 5) Seorang wakil dari Kementerian Pertanian;
- 6) Lima orang wakil dari kalangan pekerja (SPSI); dan
- 7) Lima orang wakil dari kalangan pengusaha (Apindo-Kadin) sebagai anggota.

Untuk setiap anggota ditunjuk sebagai pengganti seseorang dan kesemuanya ini baik ketua, anggota serta anggota pengganti diangkat dan diberhentikan oleh menteri dengan Surat Keputusan Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja.

Jika perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan setelah diadakan perundingan oleh pihak-pihak yang berselisih dan pegawai perantara tidak dapat menyelesaikan permasalahan ini, maka perselisihan itu harus diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak yang berselisih (Pasal 4 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957). Setelah menerima pemberitahuan tersebut, yang pertama harus dilakukan oleh P4D adalah memberikan perantaraan dengan jalan mengadakan perundingan bersama para pihak yang berselisih. Jika perundingan yang diadakan itu menghasilkan persesuaian paham sehingga menimbulkan kesepakatan atau perjanjian maka persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai Kesepakatan Kerja Bersama (sekarang Perjanjian Kerja Bersama).

Jika perundingan tidak dapat menyelesaikan perselisihan, maka panitia daerah dapat mengambil keputusan. Panitia daerah dapat

menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara dalam mengambil keputusan.

Putusan panitia daerah dapat bersifat saran yakni saran agar para pihak menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Kalau panitia daerah berpendapat bahwa perselisihan itu sukar dapat diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran/saran, maka panitia daerah memberikan putusan yang bersifat mengikat. Putusan itu salinannya segera disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan surat perantaraan pegawai kepaniteraan masing-masing selembarnya. Putusan yang bersifat mengikat ini jika dalam tenggang waktu 14 hari setelah putusan itu diambil tidak dimintakan pemeriksaan ulang pada panitia pusat, maka putusan tersebut sudah dapat mulai dilaksanakan.

2. Penyelesaian Secara Sukarela

Dalam UU Nomor 22 Tahun 1957 dikenal istilah *arbitrase* atau penyelesaian secara sukarela. Dikatakan penyelesaian secara sukarela dikarenakan pengusaha dan pekerja/buruh yang berselisih atas kehendak mereka sendiri dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan kepada juru pemisah atau dewan pemisah. Karena kehendak mereka sendiri inilah penyelesaiannya perselisihannya disebut penyelesaian secara sukarela.

Penyerahan perselisihan kepada juru/dewan harus disetujui oleh kedua belah pihak yang berselisih dan dituangkan dalam surat perjanjian yang menerangkan, antara lain:

- a. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru pemisah atau badan/dewan pemisah untuk diselesaikan.
- b. Nama-nama pengurus atau wakil-wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
- c. Siapa yang akan ditunjuk sebagai juru pemisah/dewan pemisah serta tempat tinggalnya.
- d. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk pada putusan yang akan diambil oleh juru/dewan setelah putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum.
- e. Hal-hal yang perlu untuk memperlancar pemisahan.

Dalam perselisihan industrial kehendak atau kesepakatan untuk menyerahkan perselisihannya kepada suatu badan/dewan pemisah, secara yuridis hanya bisa dilakukan setelah terjadinya perselisihan. Jadi bentuknya, seperti dalam hukum bisnis disebut *Akta Kompromis*. Padahal kehendak untuk menyerahkan perselisihannya kepada juru/dewan pemisah ini dapat ditentukan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dibuat antara pengusaha dan serikat pekerja (sekarang Perjanjian Kerja Bersama).

Dalam perselisihan industrial melalui arbitrase (penyelesaian secara sukarela) tentunya juga akan dapat menyelesaikan perselisihan secara cepat dan mudah sehingga tidak heran kalau UU No. 22 Tahun 1957 menentukan adanya penyelesaian perselisihan industrial melalui cara ini.

Penyelesaian secara sukarela pegawai perantara pada Departemen Tenaga Kerja (sekarang Dinas Tenaga Kerja) atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dapat pula dipilih menjadi juru/dewan pemisah. Namun, terhadap putusan yang diambil oleh panitia daerah selaku dewan pemisah ini sebetulnya sama saja putusan panitia daerah selaku dewan pemisah dan putusan daerah sebagai instansi pengadilan perburuhan.⁹³ Bahkan putusan panitia daerah selaku dewan pemisah dapat merugikan karena tidak dapat dimintakan banding kepada panitia pusat. Setiap keputusan yang diambil oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah selaku juru/dewan pemisah harus memuat:

- a. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian penyerahan tersebut.
- b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan, penjelasan lebih lanjut yang diberikan oleh kedua belah pihak.
- c. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan tersebut.
- d. Pokok putusan.

Putusan yang telah ditetapkan itu harus diberi tanggal, diubuhi nama tempat dimana putusan ini dijatuhkan dan ditandatangani oleh panitia daerah selaku juru/dewan pemisah. Putusan yang telah diambil oleh panitia daerah selaku juru/dewan pemisah tidak dapat dimintakan banding kepada P4 pusat, hanya putusan tersebut dapat dimintakan pengesahan kepada P4 Pusat, terkecuali:

93 Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1983), h. 36.

- a. Putusan yang diberikan itu melampaui batas kewenangan juru/dewan pemisah.
- b. Terdapat hal-hal yang didasari iktikad buruk.
- c. Isinya bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Seandainya P4 Pusat menolak permohonan pengesahan itu, maka P4 Pusat harus mengatur akibat penolakan tersebut. Akan tetapi, kalau putusan yang dimintakan oleh juru/dewan pemisah itu diterima oleh P4 Pusat, maka putusannya memperoleh kekuatan hukum sebagai putusan dari P4 Pusat yang berarti bahwa:

- a. Putusan tersebut dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri setempat agar dapat dijalankan (*fiat executie*) dan kemudian dilaksanakan menurut aturan yang lazim guna melaksanakan suatu perkara perdata.
- b. Pihak yang tidak menaati putusan tersebut dapat diancam denag pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan dan/atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,00.

B. PENGERTIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan identik dengan masalah konflik. Secara biologis perselisihan dapat terjadi di mana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, lingkungan kerja, dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi, masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri⁹⁴. Langkah strategis adalah bagaimana seseorang *manage* perselisihan itu dengan baik untuk memperoleh solusi yang tepat dan akurat.

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial (dahulu disebut perselisihan perburuhan) terkadang tidak dapat dihindari. UU No. 2 Tahun 2004 merumuskan perselisihan hubungan industri adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja, buruh, atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan

94 Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), h. 163.

gan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

Adapun menurut Pasal 1 angka 22 UU No. 13 Tahun 2003, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003).

C. JENIS-JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Berdasarkan pasal di atas, perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi 4 macam, yaitu sebagai berikut:

1. Perselisihan hak (*rechtgeschillen*), ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak yakni salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Contoh:

- a. Pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar tunjangan hari raya, tidak membayar jaminan sosial, dan sebagainya.
 - b. Pekerja atau buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (PKB).
2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Contoh:

- a. Pekerja atau buruh meminta fasilitas istirahat yang memadai yang tidak dapat dipenuhi oleh pengusaha.

- b. Pekerja atau buruh menuntut kenaikan tunjangan makan.
 - c. Pekerja atau buruh menuntut pelengseran pejabat perusahaan dan lain-lain.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu perselisihan yang timbul apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

Contoh:

Pekerja yang tidak menerima diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha dikarenakan adanya efisiensi perusahaan.

Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan.

D. PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Ketika terjadinya suatu perselisihan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam UU No. 2 Tahun 2004, maka upaya pertama yang harus ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Penyelesaian Bipartit

Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Ketentuan pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas diatur lebih lanjut dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. PER-31/MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartite.

Pasal 3 dari permenakertrans No. PER-31/MEN/XII/2008 menentukan, bahwa dalam melakukan perundingan bipartit para pihak wajib:

- a. Memiliki maksud dan tujuan yang baik;
- b. Bersikap santun dan tidak anarkis; dan
- c. Menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

Perundingan bipartit hendanya dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Tahap sebelum perundingan dilakukan
 - 1) Pihak yang merasa dirugikan berniatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya.
 - 2) Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh dalam perundingan.
 - 3) Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan atau yang di beri mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung.
 - 4) Dalam perundingan bipartit, serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasinya masing-masing.
 - 5) Pihak pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari sepuluh orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis dan disepakati paling banyak lima orang pekerja/buruh yang merasa dirugikan.
 - 6) Dalam hal perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak sepuluh orang.
- b. Tahap perundingan
 - 1) Kedua belah pihak mencatat dan mengidentifikasi permasalahan.
 - 2) Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati.
 - 3) Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajiban sebagaimana telah ditentukan.
 - 4) Para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati.
 - 5) Jika salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat men-

catatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab kepada bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh pekerja walaupun belum mencapai tiga puluh hari berkerja.

- 6) Setelah mencapai tiga puluh hari bekerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak yang terkait.
 - 7) Setiap proses perundingan harus dibuatkan bukti tertulis yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam bukti tertulis tersebut.
 - 8) Hasil akhir perundingan harus dibuat dalam bentuk risalah akhir sekurang-kurangnya memuat:
 - a) Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b) Tanggal dan tempat perundingan;
 - c) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d) Pendapat para pihak;
 - e) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
 - 9) Rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak lainnya tidak bersedia menandatangani.
- c. Tahap setelah selesai perundingan
- 1) Pihak-pihak yang mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftar pada pengadilan hubungan industrial di pengadilan Negeri Wilayah dimana pihak yang berselisih mengadakan perjanjian bersama.
 - 2) Apabila perundingan mengalami kegagalan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh pekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Hasil perundingan harus ditungkan dalam surat perjanjian bersama dan ditanda tangani oleh pihak-pihak yang terkait jika

terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak yang berselisih.

Perjanjian bersama tersebut, sebagaimana ketentuan pasal 1385 KUHPerdara akan mengikat para pihak sebagai undang-undang, dan menurut pasal 7 ayat 2 UU No. 2 Tahun 2004, perjanjian bersama tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Untuk itu, maka perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Dengan pendaftaran tersebut para pihak akan diberikan bukti pendaftaran yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Jika salah satu pihak melanggar isi perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada kepengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Sebaliknya, jika penyelesaian secara bipartit gagal (tidak mencapai hasil), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan risalah penyelesaian secara bipartit, instansi tersebut harus mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak diterimanya pengembalian.

Setelah pencatatan perselisihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan selanjutnya wajib menawarkan kepada para pihak untuk bersepakat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka perselisihan mereka akan dilimpahkan penyelesaiannya kepada mediator.

2. Penyelesaian Mediasi

Semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004 bisa diselesaikan melalui mediasi. Perselesaian hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang beselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.

Syarat-syarat mediator berdasarkan pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004 adalah:

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Menguasai peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1)
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Syarat lain yang dimaksudkan dalam angka 7 di atas adalah syarat yang ditentukan dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. KEP-92/MEN/VI/2004 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Mediator adalah pegawai negeri sipil pada instansi/dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan;
- b. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Warga negara Indonesia;
- d. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- e. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1); dan
- h. Memiliki legitimasi dari menteri tenaga kerja dan transmigrasi.

Untuk memperoleh legalitas, harus memenuhi syarat:

- a. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial syarat kerja yang dibuktikan dengan sertifikat dari Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;
- b. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya satu tahun.

Setelah menerima pelimpahan, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal ini mediator berkewajiban:

- a. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
- b. Mengatur dan memimpin mediasi;
- c. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
- d. Membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
- e. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- f. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Guna melaksanakan tugasnya mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi untuk dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang dimaksudkan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan keputusan menteri.

Dalam hal pemanggilan saksi atau saksi ahli UU No. 2 Tahun 2004, pasal 12 menentukan sebagai berikut:

- a. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- b. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat 1.

Penjelasan pasal 12 UU No. 2 Tahun 2004 di atas menerangkan bahwa yang dimaksud dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator. Namun, karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan. Contoh, dalam hal seorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain dalam perbankan, permintaan tersebut akan dilayani apabila ada izin dari Bank Indonesia atau pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan undang-undang Nomor 7 tahun 1971 tentang pokok-pokok kearsipan dan lain-lain.

Jika telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi, maka harus dibuatkan surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua pihak yang berselisih dan mediator yang berperan. Setelah itu didaftarkan di pengadilan hubungan industrial.

Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian dalam mediasi, maka:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis; anjuran tertulis mediator memuat:
 - 1) Keterangan pekerja/buruh atau keterangan serikat pekerja/serikat buruh;
 - 2) Keterangan pengusaha;
 - 3) Keterangan saksi/saksi ahli, apabila ada;
 - 4) Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator;
 - 5) Isi anjuran
- b. Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja

setelah menerima anjuran tertulis;

- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri sama seperti pendaftaran perjanjian bersama perselisihan yang diselesaikan secara bipartit. Oleh karena itu, pendaftaran perjanjian bersama tersebut ditentukan sebagai berikut:

- 1) Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.
- 2) Apabila perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- 3) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum pengadilan industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat melakukan permohonan eksekusi melalui pengadilan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

3. Penyelesaian Konsiliasi

Penyelesaian cara konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan, sebagai penengah (konsiliator) dengan mempertemukan atau memberi fasilitas pada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah

yang ditangani oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004).

Konsiliator bukan PNS, tetapi masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh menteri, dan mempunyai kewenangan yang sama dengan mediator. Akan tetapi, jenis perselisihan yang dapat ditangani hanya perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

E. MOGOK KERJA (*STRIKE*) DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN (*LOCK OUT*)

Pada prinsipnya mogok kerja (*strike*) merupakan hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (pasal 137 UU No. 13 tahun 2003). Adapun yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan oleh salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib dan damai di sini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja atau buruh sebagian maupun seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan (pasal 146 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003).

Kendatipun pekerja atau buruh dan pengusaha dalam setiap menyikapi suatu masalah hendaknya berupaya menghindarkan tindakan tersebut, mengingat oemogokan dan penutupan perusahaan tidak hanya merugikan keduanya, tetapi juga masyarakat luas. Bagaimanapun akibat pemogokan dan penutupan perusahaan akan merugikan banyak pihak.

Pekerja atau buruh akan kehilangan upah karena adanya prinsip *no work no pay*, kecuali untuk mogok normatif. Pengusaha akan kehilangan produksi barang atau jasa yang akhirnya berakibat pada kerugian finansial. Masyarakat akan kesulitan memperoleh barang dan jasa, terlebih jika menyangkut kebutuhan atau hajat hidup masyarakat sehari-hari. Negara mengalami kerugian dalam bentuk berkurangnya devisa, di

samping dampak negatif lainnya seperti berkurangnya kepercayaan dunia luar terhadap iklim investasi, retak hubungan antar negara, dan sebagainya. Berbagai upaya antisipatif terhadap pemogokan dan penutupan perusahaan harus dilakukan secara maksimal oleh pekerja atau buruh dan pengusaha, termasuk semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial.

Secara yuridis, walaupun pemogokan dan penutupan perusahaan merupakan hak dasar, dalam melakukan tindakan tersebut para pihak tetap harus menaati ketentuan perundang-undangan. Dengan demikian, para pihak tidak dapat menggunakan haknya sekehendak hati secara gegabah, mereka harus tetap mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku. Kesemuanya ini dimaksudkan semata-mata agar dampak yang ditimbulkan tidak meluas dan berakibat fatal.

Akibat perselisihan, pemogokan dan penutupan perusahaan bisa saja terjadi, namun semua pihak hendaknya tetap berpikir jernih dan selalu beranggapan bahwa peristiwa tersebut merupakan hal yang wajar dalam dinamika hubungan ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, dengan dilandasi iktikad baik, selayaknya semua pihak memiliki prinsip menyelesaikan masalah tanpa menimbulkan masalah baru yang runyam. Paradigma dalam menyikapi setiap perselisihan hubungan industrial seperti ini harus benar-benar ditanamkan sehingga dalam menyikapi setiap perselisihan tidak sampai melakukan tindakan merusak (destruktif) yang berakibat menjadi perbuatan melawan hukum.

1. Mogok Kerja (Strike)

Menurut pasal 1 angka 23 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja atau buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja atau serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pemogokan terbagi menjadi dua macam, yaitu mogok yang berlawanan dengan hukum dan mogok yang tidak berlawanan dengan hukum. Untuk menentukan apakah mogok itu berlawanan dengan hukum atau tidak, diukur dari tujuan dan tata caranya⁹⁵.

Pemogokan sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan

95 Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h.

solidaritas untuk teman sekerja lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut timbullah pernyataan, hubungan antara mogok kerja dengan unjuk rasa atau demonstrasi jika dicermati secara empiris, setiap terjadi unjuk rasa sudah dapat dipastikan para pekerja atau buruh tidak akan menjalankan pekerjaan. Jelas sangat tidak mungkin mereka tetap melaksanakan pekerjaan, kendatipun di dalam lokasi kerja.

Berdasarkan alasan tersebut, unjuk rasa atau demonstrasi identik dengan mogok kerja. Perbedaannya jika mogok kerja biasanya dilakukan diluar perusahaan. Akibat keterkaitannya itu, maka dalam melakukan tindakan mogok kerja di samping wajib mematuhi ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemburuan. Para pekerja atau buruh juga harus memperhatikan UU No. 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum, dan UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Apabila pekerja atau buruh akan melaksanakan mogok kerja di dalam perusahaannya, ia harus memberitahukan kepada pengusaha dan instansi berwenang. Apabila akan melaksanakan mogok kerja dan unjuk rasa atau demonstrasi di luar perusahaan, di samping harus memberitahukan kepada pengusaha dan instansi berwenang (Disnaker) juga harus memberitahukan kepada aparat berwajib (Kepolisian) setempat.

Kendatipun hak mogok kerja diakui oleh undang-undang, tetapi sebelum melakukan mogok harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan majikan.
- b. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak pengusaha.
- c. Telah dua kali dalam jangka dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya berunding.

Dalam setiap mogok kerja tuntutan para pekerja atau buruh dapat dibedakan menjadi dua macam⁹⁶, yaitu:

- a. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perundang-undangan (termasuk yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama);
- b. Tuntutan tidak normatif, yaitu tuntutan yang tidak didasarkan pada peraturan perundang-undangan.

2. Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Penutupan perusahaan (*lock out*) menurut pasal 1 angka 24 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja atau buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

Penutupan perusahaan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha dengan tujuan untuk menekan pekerja agar mau menerima kebijaksanaan atau ketetapan perusahaan⁹⁷. Dengan demikian, jelas bahwa penutupan perusahaan merupakan tindakan tekanan dari pengusaha kepada pekerja atau buruh serta merupakan tindakan balasan terhadap tekanan akan tuntutan pekerja atau buruh yang memungkinkan timbulnya kerugian yang lebih besar di perusahaannya.

Dalam melakukan penutupan perusahaan, pengusaha harus mematuhi ketentuan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 6 UU No. 22 Tahun 1957. Berikut beberapa ketentuan pelaksanaan penutupan perusahaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja atau buruh dan/atau serikat atau serikat buruh (Pasal 146 ayat 1).
- b. Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Pasal 146 ayat 1).
- c. Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan perusahaan yang melayani kepentingan umum

96 Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 1995), h. 180.

97 Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia* (Jakarta: Bina Sumber Daya, 1995), h. 227.

dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api (pasal 147).

- d. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau buruh, serta instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan (pasal 148 ayat 1).
- e. Pemberitahuan pengusaha sekurang-kurangnya memuat (pasal 148 ayat 2):
 - 1) Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhirinya penutupan perusahaan (*lock out*).
 - 2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.
- f. Pemberitahuan tersebut ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan (pasal 148 ayat 3).
- g. Pemberitahuan pengusaha tidak diperlukan jika (pasal 149 ayat 6):
 - 1) Pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh melanggar prosedur Pasal 140;
 - 2) Pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kendatipun pemogokan dan penutupan perusahaan diakui undang-undang, tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial yang mengedepankan musyawarah untuk mufakat dalam setiap penyelesaian perselisihan. Dengan cara musyawarah mufakat diharapkan setiap permasalahan atau perselisihan yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan tuntas, tanpa adanya akibat atau risiko yang lebih besar bagi kelangsungan perusahaan dan mata pencaharian pekerja atau buruh.

Sehubungan dengan masalah tersebut dan guna menghindari terjadinya mogok atau penutupan perusahaan. Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994 mengamanatkan bahwa:

Dalam hal timbul keluhan kesah, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya penutupan (*lock out*) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok atau rujuk rasa (*slow down*). Untuk itu, semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial hendaknya melakukan upaya-upaya yang bersifat preventif dan edukatif,⁹⁸ sebagai berikut:

- a. Pengusaha
 - 1) Dengan tangan terbuka bersedia menerima serikat pekerja atau serikat buruh
 - 2) Memperhatikan dan tanggap terhadap kondisi upah dan kesejahteraan pekerja atau buruh.
 - 3) Memperlakukan pekerja atau buruh secara manusiawi dan sekaligus menjadikan pekerja atau buruh sebagai mitra usaha.
 - 4) Mengembangkan forum komunikasi, musyawarah antara pekerja atau buruh serta pengusaha, termasuk fasilitas-fasilitas yang diperlukannya.
 - 5) Meningkatkan hubungan kemitraan dengan serikat pekerja.
- b. Pekerja atau Serikat Pekerja
 - 1) Pengurus serikat pekerja harus mampu mengembangkan komunikasi dengan baik dan memahami masalah perusahaan.
 - 2) Pekerja dan/atau serikat pekerja hendaknya mengendalikan diri dan selalu melakukan musyawarah.
 - 3) Pekerja atau serikat pekerja hendaknya tidak bersikap konfrontatif dan destruktif.
- c. Pemerintah
 - 1) Selalu tanggap keadaan hubungan industrial dalam setiap perusahaan.
 - 2) Meningkatkan pembinaan hubungan industrial serta pengawasan terhadap ketentuan normatif.

98 Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, h. 231-233.



BAB VIII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. PENGERTIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu langkah pengakhiran kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.⁹⁹ Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.

Kedua pengertian di atas memiliki latar belakang berbeda. Pengertian pertama lebih bersifat umum karena pada kenyataannya tindakan PHK tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi juga oleh sebab-sebab lain dan tidak harus izin kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P). Untuk pengertian kedua bersifat khusus, di mana tindakan PHK dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran atau kesalahan sehingga harus izin terlebih dahulu kepada P4D/P4P sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

99 A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), h. 136.

Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengertian ini menurut penulis sangat tepat karena sudah mencakup perbedaan kedua pengertian di atas.

B. JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Berakhirnya hubungan kerja terbagi menjadi lima macam, yakni:¹⁰⁰

1. Berakhir demi hukum
 - a. Berakhir karena perjanjian.
 - b. Diakhiri dalam masa percobaan pekerja.
 - c. Atas permintaan pekerja.
 - d. Pekerja meninggal dunia.
 - e. Karena pensiun.
 - f. Atas persetujuan kedua belah pihak.
 - g. Diputus oleh pengadilan.
2. Keadaan yang melekat pada pribadi pekerja
 - a. Sakit selama lebih dari 1 tahun.
 - b. Cacat total tetap.
 - c. Karena terjadi perkawinan.
3. Berkenaan dengan kelakuan pekerjaan
 - a. Kesalahan berat.
 - b. Kesalahan di luar kesalahan berat.
4. Berkenaan dengan tindakan pengusaha
Sebagaimana diatur dalam pasal 169 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Berkenaan dengan jalannya perusahaan
 - a. Perusahaan tutup.
 - b. Perubahan status perusahaan.
 - c. Perusahaan melakukan efisiensi.
 - d. Perusahaan pailit.

Dengan demikian, pada umumnya jenis pemutusan hubungan kerja terbagi kepada empat macam, yaitu:

100 Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Dasar Hukum Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Materi House Training Certified Industrial Relations Professional (CIRP), Batch XV, Batu Kajang, Kabupaten Paser, 15-18 Januari 2014.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja bukan karena diputuskan oleh pihak buruh/pekerja, juga bukan oleh pihak pengusaha/majikan dan juga bukan diputuskan oleh pengadilan. Tetapi pemutusan hubungan kerja dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari semua pihak, seperti pengadilan, pekerja/buruh, dan pengusaha. Dalam pasal 1630e KUHPP, ayat 1 menyebutkan bahwa habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan ayat 2 menyebutkan bahwa buruh meninggal dunia. Hubungan kerja berakhir demi hukum, apabila habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu, jika terakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata tergantung pada kehendak salah satu pihak¹⁰¹, seorang pekerja/buruh yang bekerja untuk pekerjaan tertentu sampai selesainya pekerjaan tertentu. Waktu tertentu terdapat pula pada hubungan kerja sampai pekerja kawin dan juga selama majikan/pengusaha mempunyai izin untuk menjalankan usahanya. Dalam hal perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, akan tetapi hanya dapat dinyatakan berakhir pada hari-hari tertentu. Hari tersebut sebagai hari terakhir dari suatu jangka waktu tertentu, maka perjanjian kerja tersebut diadakan untuk waktu tertentu. Tetapi bila pernyataan pengakhiran hubungan kerja tidak diadakan tepat pada waktunya, sedang seharusnya diperlukan suatu pernyataan pengakhiran maka perjanjian kerja itu berubah menjadi perjanjian kerja diadakan untuk waktu tak tertentu. Pada umumnya perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, tetapi dapat juga dipandang sebagai perjanjian kerja untuk waktu tak tertentu, misalnya: perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu pendek tetapi diperpanjang secara terus menerus tiap kali untuk waktu tertentu, untuk menghindarkan diri dari aturan-aturan mengenai pernyataan pengakhiran.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, telah dikatakan berakhir dengan habisnya waktu tertentu itu. Pernyataan pengakh-

101 Imam Soeporno, *Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1983), h. 165.

iran hanya diperlukan:

- a. Jika pernyataan waktu pengakhiran perjanjian kerja tercantum tertulis atau terdapat dalam peraturan perusahaan/majikan.
- b. Jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, termasuk dalam hal waktu lamanya hubungan kerja ditetapkan sebelumnya, diharuskan adanya pernyataan pengakhiran itu. Sedang kedua belah pihak, jika diperbolehkan dengan perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan/majikan tidak mengadakan penyimpangan. Jika perjanjian kerja setelah waktunya habis itu, diteruskan oleh kedua belah pihak tanpa bantahan, secara diam-diam, berarti hubungan kerja tersebut diadakan lagi atau diteruskan untuk waktu yang sama, tetapi paling lama untuk satu tahun dengan syarat-syarat yang sama. Hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu kurang dari enam bulan, hubungan kerja tersebut, disamakan dengan perjanjian kerja untuk waktu tak tertentu. Bila disyaratkan pernyataan pengakhiran, tetapi tidak dilakukan tepat pada waktunya, maka hubungan kerja tersebut telah diperpanjang secara diam-diam oleh kedua belah pihak.¹⁰²

Pasal 1603k KUHPa, perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat juga dijadikan perjanjian kerja untuk waktu tak tertentu oleh pihak ahli waris majikan yang meneruskan perjanjian kerja itu dan oleh Balai Harta Peninggalan dalam hal majikan dinyatakan pailit serta oleh yang berhutang dalam hal penangguhan pembayaran. Dalam hal perjanjian kerja laut untuk perjalanan hubungan kerja tersebut diadakan atas dasar perjalanan, dan berakhir jika perjalanan itu selesai. Tetapi seorang pelaut yang telah bekerja satu setengah tahun dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran di tiap pelabuhan yang disinggahi kapal. Hubungan kerja untuk perjalanan putus demi hukum pula. Jika perjalanan itu karena perintah dari yang berwajib atau alasan lain terpaksa tidak dimulai atau setelah dimulai kemudian dihentikan. Putus demi hukum (Pasal 421 KUHD), juga adalah perjanjian kerja dimana pelaut mengikatkan diri untuk hanya bekerja pada satu kapal tertentu saja dan kapal yang bersangkutan itu tenggelam.

102 Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* (Jakarta: PTIK Jakarta, 2016), h. 96.

Bahkan hubungan kerja diadakan tidak untuk perjalanan, putus demi hukum jika kapalnya tenggelam. Pasal 424 KUHD, hubungan kerja yang diadakan untuk perjalanan, putus, jika perjalanan itu karena tindakan pengusaha kapal tidak dilakukan atau setelah dimulai kemudian dihentikan. Pasal 448 KUHD, jika hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu dan waktu itu habis sedang kapal dimana pelaut menjalankan pekerjaan, sedang berlayar, maka hubungan kerja berakhir pada pelabuhan pertama yang disinggahi kapal itu dan dimana terdapat seorang pegawai bahari.¹⁰³

Hubungan kerja putus demi hukum dalam waktu telah habis yakni waktu yang ditentukan telah berakhir, maka berakhir pula pekerjaan yang dilakukan oleh buruh tersebut dan pengusaha tidak dapat menempatkannya di bagian lain dari perusahaannya, artinya jika pekerja sudah tidak ada pekerjaan lagi, maka hubungan kerja putus demi hukum. Untuk itu perlu adanya kewajiban bagi pengusaha, memberitahukan kepada para buruh/pekerja, akan putusnya hubungan kerja. Hal tersebut untuk menjaga agar buruh/pekerja tersebut tidak terkejut akan menghadapi kenyataan bahwa ia tidak punya pekerjaan lagi. Pemberitahuan tersebut juga disampaikan pada instansi penempatan tenaga kerja, agar instansi tersebut pada waktunya dapat membantu para pekerja mendapatkan pekerjaan baru. Pemberitahuan tersebut bukan merupakan syarat untuk putus atau tidaknya hubungan kerja, tetapi semata-mata untuk membantu pekerja.

Pasal 1603 KUHPa, hubungan kerja berakhir apabila pekerja/buruh meninggal. Dengan meninggalnya pekerja/buruh maka dengan itu hubungan kerja putus demi hukum. Sedangkan apabila meninggalnya pengusaha/majikan tidak memutuskan hubungan kerja demi hukum. Pasal 1603k KUHPa, mempunyai maksud memberikan wewenang terhadap ahli waris majikan untuk memutuskan semua macam hubungan kerja baik waktu tertentu maupun untuk waktu tak tertentu.

Pada Pasal 166 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja atau buruh meninggal dunia kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon sebagaimana diatur

103 Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, h. 97.

dalam Pasal 156 ayat 2 sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah.

Adapun pengaturan tentang Uang penggantian hak telah diatur dalam Pasal 154 ayat 4, sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima pekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁰⁴

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan oleh hakim perdata pengadilan atas permintaan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja berdasarkan alasan-alasan kuat yang disertai dengan bukti, bukan putusan hakim pidana. Pasal 1603 KUHPPa dan pasal 20 *Ontslagrecht*, tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting

104 Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, h. 99.

mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan ditempat kediamannya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Pasal 40 KUHD, tiap pihak sewaktu-waktu juga sebelum hubungan kerja dimulai berdasarkan alasan mendesak berhak menghubungi pengadilan di tempat pihak yang bersangkutan atau dimana kapal itu berada atau di luar Indonesia menghubungi perwakilan yang pertama dapat dicapai, dengan permintaan untuk menyatakan putusnya hubungan kerja. Pekerja hanya dapat mengajukan permintaan ini bila hal itu dapat dilakukan dengan tidak menghambat kapal secara wajar.

Alasan mendesak dalam Pasal 16030 KUHPa sebagai berikut:

- a. Jika pekerja pada waktu mengadakan perjanjian mengelabui pengusaha dengan memperhatikan surat keterangan palsu atau yang dipalsukan atau kepada pengusaha dengan sengaja memberi penjelasan palsu mengenai cara berakhirnya bungan kerja yang lalu.
- b. Jika buruh ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikit pun untuk pekerjaan yang telah diperjanjikan.
- c. Jika pekerja, meskipun telah diperingatkan, selalu menuruti kesukaannya minum sampai mabuk, mengisap madat di luar batas atau suka melakukan perbuatan lain untuk melampiaskan hawa nafsunya.
- d. Jika pekerja dipersalahkan melakukan pencurian, penggelapan atau kejahatan lain yang mengakibatkan pekerja tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari majikan.
- e. Jika pekerja menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak pengusaha, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pengusaha atau teman sekerjanya.
- f. Jika pekerja membujuk atau mencoba membujuk pengusaha, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila.
- g. Jika pekerja dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan, dengan angkara merusak barang milik pengusaha atau menempatkan barang milik pengusaha terancam oleh bahaya besar.

- h. Jika pekerja dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan, dengan angkara menempatkan dirinya atau orang lain, terancam oleh bahaya besar.
- i. Jika pekerja mengumumkan seluk beluk rumah tangga atau perusahaan pengusaha, yang seharusnya dirahasiakan pekerja.
- j. Jika pekerja berkeras kepala menolak memenuhi perintah yang wajar yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama pengusaha.
- k. Jika pekerja dengan cara lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian.
- l. Jika pekerja karena sengaja atau angkara menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan oleh pekerja/buruh, dilakukan sebelum berakhir perjanjian kerja merupakan hak dan wewenang pekerja/buruh untuk mengakhiri hubungan kerja baik atas persetujuan maupun dilakukan secara sepihak oleh pekerja/buruh itu sendiri. Cara pemutusan oleh buruh ini tidak ada terdapat di dalam peraturan perundang-undangan terutama dalam KUHPa. Pasal 1603e KUHPa, masa percobaan itu tidak boleh ditetapkan tidak sama bagi kedua belah pihak atau lebih lama dari tiga bulan dan bahwa tiap janji yang mengadakan masa percobaan baru antara pihak-pihak yang sama adalah batal. Apabila diperjanjikan masa percobaan, selama waktu itu berlangsung buruh berwenang seketika memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. dalam pasal 1603 KUHPa, jika hubungan kerja diadakan untuk waktu lama lebih dari lima tahun bahkan untuk selama hidupnya seseorang tertentu, buruh/pekerja bagaimanapun juga berhak sejak lewatnya lima tahun dari permulaan hubungan kerja, mengakhirinya dengan mengindahkan tenggang waktu 6 bulan.

Apabila majikan meninggal dunia atau dinyatakan pailit, maka buruh berhak mengakhiri hubungan kerja dengan ahli waris majikan atau dengan balai harta peninggalan. Pekerja/buruh berhak sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja untuk waktu tak tertentu dengan pernyataan pengakhiran dengan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran sesuai dengan pasal 1603j KUHPa), bahkan berhak pula sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja

untuk waktu tertentu. Hubungan kerja laut, yang ditetapkan atas dasar perjanjian setelah setengah tahun bekerja. Pelaut dapat memutuskan hubungan kerjanya pada setiap pelabuhan yang disinggahi kapal dengan pernyataan pengakhiran dan terdapat seorang pegawai bahari. Dalam pernyataan pengakhiran pelaut/pekerja harus mengindahkan tenggang waktu yang cukup layak, ini diperlukan agar mendapatkan gantinya di pelabuhan itu sesuai dengan Pasal 449 KUHD.

Untuk pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan mendasak harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Harus ada alasan yang obyektif.
- b. Alasan itu harus mendesak secara subyektif pihak yang bersangkutan sehingga pekerja/buruh tidak bersedia lagi meskipun meneruskan hubungan kerja.
- c. Alasan mendesak ini harus diberitahukan kepada pihak lawannya,
- d. Pemberitahuan itu harus segera dilakukan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan oleh majikan, tidak bisa dilakukan secara sepihak, bila pekerja/buruh tersebut melaksanakan dan mematuhi kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan. Bila ada perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan di luar dari syarat-syarat yang terdapat dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan peraturan perusahaan, harus diselesaikan melalui permusyawaratan atau melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Dalam pemutusan oleh pihak pengusaha/majikan diatur dalam Undang-undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta (L.N. No.93 tahun 1964), mengandung pokok-pokok pemikiran, antara lain, sebagai berikut:

- a. Seorang pengusaha/majikan harus sudah menampakkan usahanya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Setelah usaha tersebut dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pemutusan hubungan kerja dilaksanakan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

- b. Bila semua upaya telah dilaksanakan untuk meniadakan pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha/majikan harus merundingkan dengan serikat buruh atau dengan pekerja/buruhnya sendiri untuk memutuskan hubungan kerja. Undang-undang menyebutkan bahwa hasil perundingan antara pihak-pihak yang berselisih sering lebih baik dari penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Apabila perundingan antara pihak-pihak yang berselisih tidak mendatangkan hasil yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, maka pemerintah campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh majikan. Bentuk campur tangan ini berupa pengawasan preventif untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh majikan diperlukan izin dari instansi pemerintah (Depnaker). Pengawasan preventif ini pelaksanaannya diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) dan Panitia Daerah.
- d. Dalam undang-undang diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formal tentang cara minta izin, banding terhadap penolakan permintaan izin.
- e. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, akibat modernisasi, akibat efisiensi dan rasionalis yang disetujui oleh pemerintah, maka pemerintah berusaha meringankan beban buruh dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh ke perusahaan lain atau ke tempat-tempat kerja lainnya.

C. PROSEDUR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pada awalnya dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 1969 yang secara eksplisit diatur hanyalah prosedur PHK oleh pengusaha, itupun hanya sebatas PHK karena kesalahan berat. Namun, kemudian dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 berkembang pengaturan prosedur PHK oleh pekerja/buruh di samping juga adanya prosedur PHK secara umum.

Berikut akan diuraikan prosedur PHK undang-undang Nomor 13 tahun 2003:

1. Prosedur PHK secara umum

- a. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (pasal 151 ayat 1).
- b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat 2).
- c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (pasal 151 ayat 3 dan pasal 152 ayat 1).
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (pasal 155 ayat 2).
- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (pasal 155 ayat 3).

2. Prosedur PHK oleh pengusaha

Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yakni :

a. PHK karena kesalahan ringan

Dalam praktek prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut, yaitu:

- 1) Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan. Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan pertama tertulis dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktek sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja.

Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 2) Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 3) Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- 4) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

b. PHK karena kesalahan berat

Sejak terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 oktober 2004 atas Hak Uji Materiel Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Mengingat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan hubungan keperdataan, maka dalam praktik proses pidana sebagaimana dimaksud dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005, tetapi juga bisa langsung dilakukan PHK. Akibatnya, terjadi perselisihan PHK tersebut, maka penyelesa-

iannya ditempuh melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

3. Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

Sebagaimana uraian sebelumnya bahwa PHK oleh pekerja/buruh itu dapat disebabkan oleh dua hal, yaitu PHK karena permintaan pengunduran diri dan PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. Masing-masing memiliki prosedur yang berbeda, yaitu:

a. Prosedur PHK karena Permintaan Pengunduran Diri

Diatur dalam Pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- 1) Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas dan pengunduran diri.
- 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Prosedur secara terperinci dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Prosedur PHK Karena Permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Diatur dalam Pasal 169 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, ataupun mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi, setelah upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, pekerja/buruh menempuh penyelesaian melalui pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

D. PENETAPAN HAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan memutuskan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Penetapan hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertera dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000¹⁰⁵, yaitu:

1. Uang pesangon; adalah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja; adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Ganti Kerugian; adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang

105 Abdul Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), h. 37.

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Perhitungan uanga pesangon yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

1. masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
2. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
3. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
4. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
6. masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
7. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang darai 8 tahun, 8 bulan upah;
9. masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ditetapkan sebagai berikut:

1. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
2. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
3. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
4. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
5. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
7. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
8. masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh meliputi:

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.



BAB IX

TENAGA KERJA ASING

A. PENGERTIAN TENAGA KERJA ASING

Sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemakaian tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia sudah tersusun dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing. Undang-Undang Penempatan Tenaga Kerja Asing itu kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan lama pada Pasal 198 huruf i. Saat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan baru penghapusan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 dipertegas dalam Ketentuan Penutup yakni Pasal 192 huruf i. Selanjutnya pengaturan penggunaan tenaga kerja asing tidak diatur lagi pada undang-undang tersendiri, tetapi telah menjadi bagian dan kesatuan dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. Pengaturan pemakaian Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49.

Definisi Tenaga Kerja Asing dalam UU Ketenagakerjaan, dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.¹⁰⁶ Pada ketentuan tersebut ditegaskan kembali

106 Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: USU Press, 2014), h. 162.

bahwa setiap pemberi kerja dan mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki perizinan sah dari Menteri atau pejabat yang berwenang. Pengertian tenaga kerja asing juga dikemukakan pada Pasal 1 angka 1 Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, telah menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang di singkat dengan TKWNAP adalah warga Negara Asing yang memiliki Visa Tinggal Terbatas atau izin Tinggal Terbatas atau izin Tinggal Tetap untuk maksud bekerja di dalam wilayah Republik Indonesia.

Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa TKA/TKWNAP menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepres di atas terdiri dari:

1. Tenaga kerja warga negara asing yang mempunyai visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas.
2. Tenaga kerja warga negara asing yang mempunyai izin tinggal tetap.

B. KEWAJIBAN PEMBERI KERJA YANG MEMPEKERJAKAN TKA

Beberapa hal yang wajib harus terpenuhi oleh pemberi kerja (pengusaha) yang mempekerjakan TKA/TKWNAP, yaitu sebagai berikut:¹⁰⁷

1. Memiliki izin tertulis bila mempekerjakan TKA/TKWNAP. Bila kewajiban ini dilanggar maka undang-undang memberi sanksi kepada pemberi kerja sebagai kejahatan yaitu sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).
2. Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompensasi yang berlaku. Standar kompensasi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh TKA/TKWNAP, antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia. Sanksi atas ketidakpatuhan pemberi kerja atas ketentuan ini yaitu pelanggaran dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
3. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA/TKWNAP yang diperkerjakan untuk alih

107 Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 64.

teknologi dan alih keahlian dari TKA/TKWNAP. Tenaga kerja pendamping tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan TKA/TKWNAP yang didampinginya. Sanksi atas pelanggaran tidak menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping adalah sanksi administrasi saja, yaitu berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara atau berupa pencabutan izin.

4. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga kerja pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA/TKWNAP, kecuali jabatan direksi atau komisaris. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini adalah sanksi administrasi.

Selain yang disebutkan di atas, memakai jasa TKA/TKWNAP harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Transmigrasi dan Tenaga Kerja, hal ini dilaksanakan oleh Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau pejabat yang diberikan kuasa, kecuali bila pengguna TKA/TKWNAP itu adalah badan internasional, instansi pemerintah, dan perwakilan asing. Badan internasional yang dimaksud adalah badan internasional yang tidak mencari keuntungan seperti ILO, WHO, atau UNICEF.¹⁰⁸

C. RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING (RPTKA)

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dikenal dengan RPTKA, adalah rencana penggunaan TKA yang dibuat oleh pemberi tenaga kerja dengan jabatan tertentu untuk jangka waktu tertentu dengan disahkan Menteri atau pejabat yang diberi kuasa.

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagai persyaratan untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) berdasarkan Pasal 43 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat keterangan tentang:

1. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
2. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
3. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan

¹⁰⁸ *Ibid.*, h. 66.

4. Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Menurut Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bahwa untuk mendapatkan pengesahan RPTKA, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan secara tertulis yang dilengkapi alasan penggunaan TKA dengan melampirkan:

1. Formulir RPTKA yang sudah dilengkapi;
2. Surat ijin usaha dari instansi yang berwenang;
3. Akte pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang;
4. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
5. Bagan struktur organisasi perusahaan;
6. Surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan;
7. Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan; dan
8. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi tertentu apabila diperlukan.

Formulir RPTKA sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas memuat:

1. Identitas pemberi kerja TKA;
2. Jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur bagan organisasi perusahaan yang bersangkutan;
3. Besarnya upah TKA yang persyaratan jabatan TKA;
4. Jumlah TKA;
5. Uraian jabatan dan persyaratan jabatan dibayarkan TKA;
6. Lokasi kerja;
7. Jangka waktu penggunaan TKA;
8. Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan; dan
9. Rencana program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja Indonesia.

Pengajuan RPTKA sebagaimana diatas ditujukan dengan melalui Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja. Selanjutnya diteliti

apakah dokumen permohonan sudah lengkap atau belum untuk pengajuan pengesahan RPTKA. Bila dokumen permohonan telah lengkap, Dirjen atau Direktur akan menilai kelayakan pengajuan pemakaian TKA yang berpedoman dengan jabatan yang ditetapkan oleh Menteri dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja Nasional. Dirjen atau Direktur dapat memanggil penyedia kerja serta berkoordinasi dengan instansi terkait dalam melakukan penilaian kelayakan pemakaian TKA.

Apabila hasil penilaian kelayakan permohonan RPTKA telah sesuai dengan daftar jabatan yang ditetapkan oleh Menteri dan memperhatikan kebutuhan pasar kerja Nasional, Dirjen atau Direktur harus mengeluarkan keputusan pengesahan RPTKA. Penerbitan pengesahan RPTKA dilakukan oleh Dirjen untuk pengajuan pemakaian TKA sebanyak 50 (lima puluh) orang atau lebih, dan oleh Direktur juga untuk pengajuan pemakaian TKA yang kurang dari 50 (lima puluh) orang.¹⁰⁹ Keputusan pengesahan RPTKA sebagaimana sudah dimaksud di atas harus memiliki beberapa hal penting, yaitu:

1. Alasan penggunaan TKA;
2. Jabatan dan/atau kedudukan TKA;
3. Besarnya upah TKA;
4. Jumlah TKA;
5. Lokasi kerja TKA;
6. Jangka waktu penggunaan TKA;
7. Jumlah TKI yang ditunjuk sebagai pendamping; dan
8. Jumlah TKI yang dipekerjakan.

D. IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING (IMTA)

Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang disingkat IMTA, ialah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang berkuasa kepada pemberi kerja TKA.¹¹⁰ Memberikan jasa tenaga kerja TKA harus mengurus IMTA, terlebih dahulu harus mengajukan permohonan ke Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk mendapatkan rekomendasi visa (TA.01) serta melampirkan:

109 Pasal 10 dan 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.052/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

110 Pasal 1 angka 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-07/MEN/IV/2006 TENTANG penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

1. copy surat keputusan pengesahan RPTKA;
2. copy pasport TKA yang akan dipekerjakan;
3. daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan;
4. copy ijasah dan/atau keterangan pengalaman kerja TKA yang akan dipekerjakan;
5. copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping.

Dalam hal ini Dirjen Imigrasi akan memberikan pengajuan visa untuk bekerja dengan nama TKA yang bersangkutan dengan menerbitkan surat pemberitahuan atas persetujuan pemberian visa, sehingga pemberi kerja mengajukan rekomendasi IMTA yang melampirkan:

1. copy draft perjanjian kerja;
2. bukti pembayaran dana kompensasi pengguna TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
3. photo berwarna ukuran 4x6 sebanyak 4 lembar
4. materai Rp. 6.000,-

Apabila persyaratan di atas sudah terpenuhi, kemudian Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing akan menerbitkan surat IMTA dalam 4 (empat) hari kerja. Ada saatnya penyedia kerja akan memperpanjang kontrak IMTA, untuk hal ini pemberi kerja mengajukan kembali perpanjangan kepada Gubernur atau Direktur Pengendalian Tenaga Kerja Asing. Permohonan pengajuan harus diajukan secepatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.

Permohonan perpanjangan surat IMTA dilakukan dengan pengisian formulir perpanjangan IMTA yang dilampiri dengan:

1. IMTA;
2. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA pada Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
3. Laporan realisasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kepada TKI pendamping;
4. Copy surat keputusan RPTKA yang masih berlaku;
5. Photo berwarna ukuran 4x6 sebanyak 4 lembar;

Apabila persyaratan di atas telah lengkap, maka Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau Gubernur akan menerbitkan IMTA dalam 4 (empat) hari kerja. IMTA perpanjangan ini juga digunakan sebagai dasar untuk memperpanjang KITAS.

E. PENGATURAN PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING

Dari sisi sejarah hukum, perkembangan hukum ketenagakerjaan (perburuhan) di Indonesia telah mengalami perubahan mendasar, demikian pula pengaturan yang berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia, akan tetapi secara normatif dalam peraturan perundang-undangan masih dimungkinkan ditempatkannya tenaga kerja asing di Indonesia dengan alasan dan tujuan yang berbeda-beda.¹¹¹

Undang-undang tenaga kerja asing berkaitan erat dengan pemberian kesempatan bekerja bagi tenaga kerja asing di Indonesia. Oleh karena itu dalam rangka pembangunan manusia Indonesia, maka dengan turut campurnya pemerintah terjadinya pergeseran sifat hukum perdata yang melekat pada hukum ketenagakerjaan (perburuhan) menjadi bersifat hukum publik.¹¹²

Undang-undang Nomor 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing merupakan undang-undang pertama yang secara khusus mengatur keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia. Dalam Undang-undang tersebut pada prinsip dasarnya memberikan kesempatan seluas luasnya kepada tenaga kerja Indonesia untuk bekerja pada posisi dan dalam segala lapangan pekerjaan, di pihak lain karena alasan sumber daya manusia terbatas, maka memungkinkan atau di perbolehkannya tenaga kerja asing berada pada posisi tertentu dan bekerja di wilayah Indonesia, akan tetapi tenaga kerja asing yang di perbolehkan di Indonesia harus diawasi dan dibatasi. Selain itu dalam melakukan penyusunan tenaga-tenaga asing sangat berkaitan kepada perkembangan ekonomi, pembatasan tenaga kerja asing awalnya diarahkan untuk menghapuskan unsur kolonial dalam struktur ekonomi negara, dalam lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional oleh karena itu pengawasan terhadap tenaga- tenaga asing di lakukan agak ketat diantaranya dengan menutup jabatan jabatan tertentu untuk tenaga asing dan menyediakan-nya khusus untuk tenaga kerja di Indonesia.¹¹³

Pada sisi lain substansi Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing penekanannya pada penggunaan

111 Hesty Hastuti, *Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia* (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional-Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia), h. 76.

112 *Ibid.*

113 *Ibid.*, h. 77.

sistem pemberian izin untuk memperkerjakan tiap-tiap orang asing, sehingga semua pekerjaan orang asing dapat diawasi oleh Pemerintah. Oleh karena itu izin masuk bagi orang asing yang hendak bekerja di Indonesia harus dihubungkan dengan izin untuk mempekerjakan orang asing.¹¹⁴

Kedua, Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja pengaturan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia diatur tidak secara khusus dalam undang-undang ketenagakerjaan tersendiri, sedangkan prinsip dasar yang menjadi alasan memungkinkannya tenaga asing bekerja di Indonesia berkaitan dengan masalah alih teknologi, perpindahan tenaga kerja, pelatihan kerja dan pendampingan kerja, hal ini ditujukan dalam penggunaan tenaga kerja Indonesia. Sedangkan persamaanya, di dalam Undang-Undang 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja masih dipertahankan substansi hukum yang berkaitan dengan lembaga perizinan dan pengawasan dan substansi hukum yang berhubungan dengan penggunaan dan penempatan tenaga kerja asing pada pelaksanaannya masih dilakukan oleh instansi atau lembaga yang berlainan.

Ketiga, Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pengaturan yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, diatur dalam Pasal 152 sampai dengan Pasal 157, sedangkan berkaitan dengan pengawasan terhadap tenaga kerja asing diatur dalam Pasal 166 dan Pasal 167 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.¹¹⁵

Keempat, UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 tahun 2003) yang berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja asing diatur dalam Pasal 42 sampai dengan 49 dan yang berkaitan dengan pengawasan diatur dalam pasal 176 sampai dengan Pasal 181. Dengan demikian dalam Undang-undang tersebut di atas pada dasarnya masih dimungkinkan tenaga Kerja Asing berkerja di Indonesia, dengan syarat, tata cara perizinan, perencanaan, pengendalian dan pemngawasannya yang harus memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹⁶

114 *Ibid.*, h. 78-79.

115 *Ibid.*

116 *Ibid.*

Dalam perubahan-perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan masih dimasukkan substansi perizinan penggunaan tenaga kerja warga negara asing dengan maksud berbeda. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terbaru yaitu Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimungkinkannya penggunaan tenaga kerja warga negara asing, tetapi dilaksanakan secara selektif, pembatasan tersebut dilakukan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.¹¹⁷

Pada lain pihak terdapat Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam undang-undang tersebut mengatur pembagian kewenangan di bidang ketenagakerjaan, antara lain dalam pasal 13 UU No. 32 Tahun 2004 Tentang PEMDA disebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk kabupaten/kota, merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota, salah satunya yaitu pelayanan bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/kota dengan kewenangan membuat peraturan daerah (Perda) yang substansinya berkaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan di daerah.¹¹⁸

117 *Ibid.*

118 *Ibid.*, h. 80.



BAB X

PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. ARTI PENTING PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Sistem hukum (*legal system*) sangat penting dalam penegakan hukum, sehingga perlu dilakukan upaya pembinaan dengan berkelanjutan dan sistematis. Sebuah pandangan baru dalam hukum disusun dengan biaya dan tenaga yang sangat besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanyalah menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat.

Berdasarkan teori hukum dinyatakan bahwa berlakunya hukum sebagai kaidah apabila:

1. Hukum berlaku secara yuridis, dimana hukum terletak pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya;
2. Hukum berlaku secara sosiologis, dimana hukum dapat berjalan efektif dan diterima oleh masyarakat; dan
3. Hukum berlaku secara filosofis, dimana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.

Jika dicermati, substansi penegakan hukum sangat bergantung pada faktor manusianya. Apabila produk hukum sudah baik dan memenuhi

kaidah-kaidah di atas dengan sarana prasarannya menunjang, namun mental aparat penegak hukum yang masih rapuh dengan kesadaran masyarakat sangat rendah, tentu akan berakibat hukum tidak dapat berlaku efektif, faktor penyebabnya, antara lain, adanya aparat penegak hukum yang menjual hukum kepada masyarakat yang berasal dari golongan atas yang senang menjual beli hukum. Di sinilah indikasi yang menjadikan hukum tidak dapat ditegakkan karena semuanya diatur berdasarkan materi. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban kita semua untuk aktif berperan dalam melaksanakan dan memperbaiki hukum agar benar-benar ditegakkan menjadi supremasi hukum sebagaimana halnya hukum ketenagakerjaan.

Dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan ada tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu masyarakat pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, serta pemerintah.

Pengusaha hendaknya benar-benar menaati semua ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada. Akan lebih baik jika pengusaha tidak harus membatasi diri dari aturan hukum normatif, namun melakukan dan berkontribusi dengan hal-hal yang memiliki nilai positif dengan kualitas berada di atas ketentuan normatif. Walaupun terdapat celah hukum atau kekosongan, justru pengusaha juga harus mengambil peran aktif mengisi atau melengkapinya, jangan sebaliknya karena adanya kekosongan dan celah hukum yang disalahtafsirkan dan dimanfaatkan bahkan melanggar jiwa keadilan hukumnya.

Demikian juga bagi pekerja/buruh, mereka juga harus menaati ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Apabila pekerja/buruh dapat bekerja serta memperjuangkan nasibnya dan menaati ketentuan hukum, dapat dijamin mereka akan berada di posisi yang aman. Terlebih lagi serikat pekerja/serikat buruh harus benar-benar berfungsi dalam pembinaan pekerja dengan baik, bukan menjadi provokator. Kemudian, bila terjadi pengusaha menyimpang dari hukum, maka pekerja/buruh diharapkan dapat melakukan kontrol, melalui serikat pekerja/serikat buruh-mengingatkan dan memberikan saran perbaikan kepada pengusaha.

Pihak yang terakhir adalah pemerintah, dalam hal ini pejabat dinas/instansi yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan. Apakah itu pejabat fungsional atau struktural, mereka harus memiliki bekal cukup dengan mental yang tangguh dalam menegakkan hukum ket-

enagakerjaan. Bekal yang cukup dalam pemahaman terhadap substansi hukum ketenagakerjaan dengan segala aspeknya secara menyeluruh, sedangkan mental yang tangguh merupakan komitmen dan integritas moral yang tinggi dalam menegakkan hukum Ketenagakerjaan. Ketika pengusaha salah, ya, katakan salah, begitu juga kepada pekerja/buruh. Jangan karena power pengusaha besar, lantas pejabat takut melakukan tindakan hukum kepada pengusaha. Jangan juga karena didemo pekerja/buruh, pejabat lalu minder dan salah dalam membuat keputusan.

Dengan seiring pelaksanaan otonomi daerah penegakan hukum ketenagakerjaan harus ditingkatkan, dan jangan sampai terjadi pemihakan sehingga hukum disupremasi dalam kehidupan masyarakat. Dalam hal ini pegawai/pengawas menjadi satu-satunya tumpuan karena pejabat tersebut merupakan ujung tombak paling depan untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan. Persoalan yang sekarang, bagaimana kualitas dan kuantitas pegawai pengawas yang dimiliki oleh masing-masing daerah.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kualitas dan kuantitas pegawai pengawas pada suatu daerah masih menjadi permasalahan, terutama untuk daerah yang padat industri. Demikian pula dampak euforia otonomi daerah, kualitas pengawasan semakin menurun. Penyebabnya, antara lain, terdapat beberapa daerah melakukan penempatan petugas pada instansi bidang ketenagakerjaan yang tidak menganut pola *the right man on the right place*, termasuk penempatan pegawai pengawas. Tampak penempatan petugas tersebut cenderung berorientasi pada kepentingan politis (*political oriented*) semata, bukan profesionalisme. Banyak pegawai yang ditempatkan itu tidak mengerti dan tidak memahami substansi ketenagakerjaan. Akibatnya, jika menghadapi permasalahan di lapangan, mereka harus belajar dulu. Sementara permasalahan ketenagakerjaan terus bertambah, baik kuantitas maupun kualitasnya. Ini salah satu permasalahan otonomi bidang ketenagakerjaan yang serius sehingga perlu mendapatkan perhatian dan penanganan secara arif.

Dengan demikian, jelas peran ketiga pihak (pengusaha, pekerja/buruh terserikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) sangat menentukan berhasil tidaknya penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam pembahasan penegakan hukum ketenagakerjaan tentu akan terkait kepada kedudukan hukum ketenagakerjaan sendiri dalam sistem hukum nasional. Dimana ada keterkaitan dengan aspek hukum Per-

data, aspek hukum administrasi (hukum tata usaha negara), dan aspek hukum pidana. Sedangkan sistem hukum menurut Friedman (1975, 1998) dalam terdiri atas tiga unsur, yaitu struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), dan budaya hukum (*legal culture*). Ketiga unsur ini tentu saling mempengaruhi satu sama lainnya dalam penegakan hukum.

B. ASPEK HUKUM PERDATA

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan dalam kerja menyangkut hubungan hukum antara orang yang satu dengan orang lain di dalam masyarakat dengan menitikberatkan pada kepentingan perorangan (pribadi). Dengan adanya hubungan hukum yang berdasarkan pada kepentingan perseorangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbul selisih kepentingan yang merugikan satu pihak dengan pihak lainnya, yakni antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, dan sebaliknya.

Untuk itu pada sistem ketenagakerjaan kita diberikan peluang penegakan hukum secara perdata dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Hal ini sesuai pada ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senkat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Selanjutnya, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berikut peraturan pelaksanaannya, yang dioperasikan secara efektif sejak tanggal 1 April 2006.

1. Penyelesaian di Luar Pengadilan

Penyelesaian di luar pengadilan dapat ditempuh dengan prosedur bipartit, konsiliasi, arbitrase, atau mediasi (periksa Pasal 3-54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), yaitu:

a. Bipartit

Bipartit merupakan upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit adalah perundingan bipartit di tingkat perusahaan, pada skala internal, dan hanya melibatkan langsung pihak yang berselisih/bersengketa, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Lingkup penyelesaian dengan cara bipartit mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan dalam hak, perselisihan dengan kepentingan, perselisihan pemutusan dalam hubungan kerja, serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. upaya penyelesaian melalui bipartit secepatnya tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan pertama.

Menurut penulis penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah perundingan bipartit karena tidak harus melibatkan pihak lain, waktu singkat, dan biaya ringan. Yang paling prinsip bahwa dalam upaya penyelesaian bipartit tidak ada istilah menang atau kalah, tetapi jalan tengah atau win-win solution. Oleh sebab itu, para pihak seharusnya berupaya maksimal untuk mencapai kesepakatan sebagai titik temu dalam menyelesaikan perselisihan yang dihadapi melalui bipartit.

Kendati masih dalam wilayah hukum perdata, upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit merupakan kewajiban para pihak Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan hak para pihak.¹¹⁹ Masalahnya, ketika kewajiban itu mungkin saja dilanggar oleh salah satu atau para pihak, tidak ada sanksi hukum, baik sanksi

119 Konsekuensi hukum antara hak dan kewajiban yang berbeda. apabila hak dilanggar tidak akan ada sanksi,sebaiknya apabila kewajiban dilanggar,secara hukum ada sanksi.

administrasi (tata usaha negara) maupun sanksi pidana.

b. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi merupakan salah satu alternatif. Artinya, upaya ini bersifat pilihan sukarela (*voluntary*). bukan wajib (*mandatory*).

Lingkup penyelesaian melalui konsultasi terbagi kepada tiga jenis perselisihan hubungan Industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Jangka waktu upaya penyelesaian melalui konsiliasi paling lama tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat.

Konsiliator yang terdaftar tersebut diberi legitimasi oleh menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Wilayah kerja konsiliator meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Konsiliator ditunjuk dan disepakati oleh para pihak dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

c. Arbitrase

Arbitrase merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase juga merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini sama dengan konsiliasi yang bersifat pilihan sukarela (*voluntary*), bukan wajib (*mandatory*). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Arbiter dipilih dan ditunjuk oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Lingkup penyelesaian melalui arbitrase mencakup hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat

buruh dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui arbitrase paling lama tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Penyelesaian melalui arbitrase diawali dengan upaya mendamaikan para pihak yang berselisih. Apabila tercapai perdamaian dalam upaya arbitrase, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani para pihak yang berselisih dan oleh arbiter atau majelis arbiter, serta didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian, untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

d. Mediasi

Mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib (*mandatory*) apabila kedua pilihan sebelumnya (konsiliasi atau arbitrase) tidak disepakati oleh para pihak.

Lingkup penyelesaian melalui mediasi mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui bipartit paling lama tiga puluh hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Mediator tersebut telah memenuhi syarat dan ditetapkan oleh menteri. Wilayah kerja mediator meliputi wilayah kabupaten/kota di mana mediator bertugas di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

2. Penyelesaian Melalui Pengadilan

Yang dimaksud dengan penyelesaian melalui pengadilan adalah pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan jika terjadi masalah ketenagakerjaan selain keempat jenis perselisihan hubungan industrial yang ada, salah satu

atau para pihak dapat menuntut secara perdata melalui pengadilan negeri. Contoh masalah ketenagakerjaan termasuk ingkar janji (wanprestasi) atau perbuatan melawan hukum. Permasalahannya para pihak tinggal mempertimbangkan, upaya mana yang paling efektif ditempuh.

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur dalam Pasal 81-Pasal 115.

pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal:

- a. Kewenangannya terbatas atau khusus.
- b. Adanya hakim adhoc.
- c. Adanya aturan-aturan khusus (*lex specialis*), seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.

C. ASPEK HUKUM ADMINISTRASI

1. Lingkup Aspek Hukum Administrasi

Bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan erat dengan hukum rasi, di mana pemerintah memiliki peran sebagai regulator. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, baik dalam bentuk undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden beraturan menteri maupun peraturan daerah.

Dalam aspek hukum administrasi peran pemerintah dalam praktik hukum ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Menetapkan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan;
- b. Memberikan perizinan usaha;
- c. Memberikan jasa pelayanan ketenagakerjaan;
- d. Menetapkan upah minimum.

Sehubungan hal di atas, khususnya yang berkaitan dengan prosedur perizinan usaha dan jasa pelayanan ketenagakerjaan biasanya dicantumkan sanksi terhadap segala risiko yang timbul

sebagai akibat kelalaian atau kesengajaan pengusaha, mulai sanksi teguran, paksaan administrasi, denda, uang paksa, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, sampai pada pencabutan izin. Sanksi administrasi di samping diterapkan kepada pengusaha, juga dapat diterapkan kepada:

- a. Tenaga kerja (periksa Pasal 30 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).
- b. Serikat pekerja/serikat buruh (periksa Pasal 42 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).
- c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (periksa Pasal 30 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja) Mediator, Konsiliator, dan Arbiter (periksa Pasal 116 dan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Panitia Muda Pengadilan Hubungan Industrial (periksa Pasal 116 ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

2. Bentuk Sanksi Administrasi Bidang Ketenagakerjaan

Ketentuan dan bentuk sanksi administrasi bidang ketenagakerjaan antara lain:

- a. Teguran
- b. Peringatan tertulis,
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha
- e. Pembatalan persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. Pencabutan izin

D. ASPEK HUKUM PIDANA

Istilah tindak pidana atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *strafbaar feit* atau *delict*.¹²⁰ Pengertian tindak pidana adalah suatu perbuatan atau tindakan yang terlarang dan diancam dengan hukuman oleh undang-undang (pidana). Sedangkan adalah perbuatan yang oleh

¹²⁰ Beberapa istilah lain yang disamakan dengan istilah tindak pidana adalah perbu-

aturan hukum pidana dilarang dan diancam dengan pidana barang siapa yang melanggar larangan tersebut.

Dalam hukum pidana terdapat asas *nullum delictum nulla poena sine pre via lege poenali*, yaitu suatu perbuatan (pidana) hanya dapat dihukum jika sebelum perbuatan tersebut dilakukan telah ada undang-undang/peraturan hukum lainnya yang melarang dilakukannya perbuatan tersebut/sejenisnya dan mengancam pula dengan pidana atau hukuman terhadap pelaku-pelakunya. Sebagaimana ketentuan Pasal 1 ayat 1 KUHP disebutkan bahwa tiada suatu perbuatan yang boleh dihukum, melainkan atas kekuatan aturan pidana dalam undang-undang yang terdahulu dan perbuatan itu.

Jadi, sanksi pidana tidak dapat dijatuhkan kepada pelaku tindak pidana, apabila belum ada undang-undangnya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur ketentuan pidana sebagaimana dimaksud Pasal 183-Pasal 189, disamping itu juga terdapat di beberapa undang undang bidang ketenagakerjaan lainnya, seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Unsur tindak pidana antara lain:

1. Kelakuan dan akibat (perbuatan).
2. Hal ihwal atau keadaan yang menyertai perbuatan.
3. Keadaan tambahan yang memberatkan pidana.
4. Unsur melawan hukum yang objektif.
5. Unsur melawan hukum yang subjektif.

Namun secara umum, unsur tindak pidana terdiri atas dua unsur pokok, yaitu unsur pokok subjektif dan objektif.

1. Unsur pokok subjektif
 - a. Sengaja (*dolus*); dan
 - b. Kealpaan (*culpa*).
3. Unsur pokok objektif
 - a. Perbuatan manusia;

tan pidana, peristiwa pidana, pelanggaran pidana, pembuatan yang boleh dihukum,dan perbuatan yang dapat dihukum.

- b. Akibat (*result*) perbuatan manusia;
- c. Keadaan-keadaan; dan
- d. Sifat dapat dihukum dan sifat melawan hukum.

Semua unsur-unsur delik tersebut merupakan satu kesatuan dalam satu tindak pidana, satu unsur saja tidak ada atau tidak didukung bukti akan menyebabkan tersangka/terdakwa tidak dapat dihukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK Jakarta.
- Agusmidah. 2010. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: USU Press.
- Asikin, Zainal. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bambang, Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budiono, Abdul Rachmad. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Djumadi. 1995. *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Djumialdji, Fx., dan Wiwoho Soedjono. 1982. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Halim, A., Ridwan. 1990. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kelsen, Hans. 2011. *General Theory of Law and State*. Terj. Raisul Muttaqin. *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*. Bandung: Nusa Media.
- Hariato, Aries. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Hastuti, Hesty. *Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional-Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusi Republik Indonesia.
- Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kartasapoetra, Gunawi. 1988. *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Kosidin, Koko. 1999. *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Manulang, Sendjun. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. II. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ningsih, Suria. 2014. *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Press.
- Poerwosutjipto, HMN,. 1994. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Prinst, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Purbacaraka, Purnadi dan Soerjono Soekanto. 1993. *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*. Bandung: Citra Aditya.
- Raharjo, Satjipto. 1982. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya.
- Rajagukguk, HP,. 2002. *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, Edisi I. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Shamad, Yunus. 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Bina Sumber Daya.
- Soebakti, R,. 1995. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Soedjono, Wiwoho. 1983. *Hukum Dagang tentang Pengangkutan Laut dalam Hubungannya dengan Wawasan Nusantara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 1993. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Soepomo, Imam. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soesilo, R. 1993. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Serta Komentar-Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal*. Bogor: Politeria.
- Sutedi, Andrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wahyudi, Eko., dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

LAMPIRAN

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam undang undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar

upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk

antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan

- dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
 25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
 27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
 28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
 29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
 30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
 31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
 32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan mengagakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.
 33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

BAB II

LANDASAN, ASAS, DAN TUJUAN

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 8

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB V

PELATIHAN KERJA

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau

tempat kerja.

- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pe-latihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata :
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 25

- (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus ber bentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 26

- (1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan :
 - a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;
 - b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan
 - c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.
- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 27

- (1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.
- (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan ke pentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

Pasal 28

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelaksanaan kerja dan pema-

- gangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 29

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

- (1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.
- (2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.
- (3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 32

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari :

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 34

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam

- ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :
- a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari :
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga-kerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melak sanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38

- (1)Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2)Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (3)Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 39

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

- (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
- (4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentu-

kan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40, dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VIII

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 42

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pasal 43

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang- kurangnya me muat keterangan :
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi

instansi pemerintah, badan- badan internasional dan perwakilan negara asing.

- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 44

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 45

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib :
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 46

- (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan- jabatan tertentu.
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

- (3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 48

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 49

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 51

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 53

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 60

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang

- telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
 - (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
 - (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
 - (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 63

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;

- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian

kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang ber-

badan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

BAB X

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Perlindungan

Paragraf 1

Penyandang Cacat

Pasal 67

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2

Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 69

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan

sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) ha-rus memenuhi persyaratan :

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 70

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat :
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat :
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2)

diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 73

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 74

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana di-maksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 75

- (1) Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 3
Perempuan
Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 4
Waktu Kerja
Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan

selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 81

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus- menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua
Pengupahan
Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau

kabupaten/kota.

- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 102

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan

serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 103

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 104

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha
Pasal 105

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit
Pasal 106

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit
Pasal 107

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/ Kota.

- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam **Peraturan Perusahaan**

Pasal 108

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 109

Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 110

- (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 111

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan meng hendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 112

- (1) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (2) Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampau dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.
- (3) Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1) dan ayat (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan.
- (4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud

dalam ayat (3), pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

- (1) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (2) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 114

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 115

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketujuh

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 116

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Pasal 117

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 118

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 119

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).

Pasal 120

- (1) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keang-

gotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 121

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 dan Pasal 120 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 122

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Pasal 123

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 124

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 125

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 126

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh.
- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 127

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 128

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 129

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 130

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau

pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 131

- (1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 132

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 133

Ketentuan mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran perjanjian kerja bersama diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 134

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 135

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 136

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 137

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138

- (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatan-nya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 140

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 142

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 143

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat

buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 144

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (lock-out)

Pasal 146

- (1) Penutupan perusahaan (lock out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 147

Penutupan perusahaan (lock out) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pasal 148

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan
 - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 149

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (lock out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (lock out) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (lock out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila :
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2)

benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
- a. upah pokok;

- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 158

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima keputusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib mem-

berikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin ter-hitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
 - (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
 - (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
 - (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/ buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian

- kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 - (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa pene-tapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi peru-bahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 168

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 169

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;

- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pasal 171

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160

ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya.

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

BAB XIII PEMBINAAN

Pasal 173

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 174

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 175

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XIV

PENGAWASAN

Pasal 176

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 177

Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 178

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- (2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 179

- (1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 180

Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 181

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut

- dirahasiakan;
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

BAB XV PENYIDIKAN

Pasal 182

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang :
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVI
KETENTUAN PIDANA DAN
SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Pertama
Ketentuan Pidana

Pasal 183

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Bagian Kedua **Sanksi Administratif**

Pasal 190

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan- ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

BAB XVII **KETENTUAN PERALIHAN**

Pasal 191

Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini.

BAB XVIII **KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 192

Pada saat mulai berlakunya Undang undang ini, maka :

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melaku-

- kan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
 3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
 4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
 5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikembalikan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
 6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
 7. Undang undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
 8. Undang undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
 9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
 10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
 11. Undang undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
 12. Undang undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
 13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);

14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042), dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 193

Undang undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

BIOGRAFI PENULIS



Arifuddin Muda Harahap lahir di Kota Medan 28 Agustus 1981. Pendidikan dimulai dari SD Gajah Mada Medan tamat tahun 1994, MTS.s Pondok Pesantren Raudhatul Hasanah Medan tamat tahun 1997, MAN 2 Model Medan tamat tahun 2000, S1 Jurusan Akhwalus Syakhsiyah IAIN Sumatera Utara Medan tamat tahun 2004, kemudian melanjutkan pendidikan S2 di PPS Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara, dengan Tesis: “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ke Malaysia: Studi Pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kota

Medan”, menyelesaikan S3 pada Prodi Ilmu Hukum di Universitas Islam Bandung dengan disertasi “Fungsi Perjanjian Kerja Bersama Dalam Memberikan Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja (Studi Analisis Di Provinsi Sumatera Utara)”.

Semenjak tahun 2009 mengabdikan sebagai dosen tetap di Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, selain itu juga aktif sebagai Dewan Pembina Sarikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) Kota Medan dan Ketua RMI (*Rabithah Ma’ahid Islamiyah*) Nahdlatul Ulama Sumatera Utara